



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN NILAI
BUDAYA KERJA TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh:

Fia Al Islamiyyah

NIM. B04219014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fia Al Islamiyyah

NIM : B04219014

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Nilai Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Surabaya* adalah benar hasil karya sendiri. Hal-hal yang bukan hasil karya saya dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 17 April 2023

Yang menyatakan,



Fia Al Islamiyyah
B04219014

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Fia Al Islamiyyah
NIM : B04219014
Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Nilai Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Surabaya.

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing

Surabaya, 17 April 2023
Dosen Pembimbing



Aun Falestien Faletihan, MHRM., Ph.D.

NIP.198205142005011001

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uin-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini,
saya:

Nama : FIA AL ISLAMIYYAH
NIM : B04219014
Fakultas/Jurusan: DAKWAH DAN KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : faalislamiyyah12@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas
karya ilmiah :
 Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN NILAI BUDAYA KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA SURABAYA

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini
Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalihmedia/format
kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan
menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk
kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan
nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan
UIN Sunan Ampel Surabaya segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran
Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 22 September 2023

Penulis

(FIA AL ISLAMIYYAH)

ABSTRAK

Fia Al Islamiyyah.2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Nilai Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Surabaya. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah, Di Bawah Dosen Pembimbing Aun Falestien Faletahan, MHRM., Ph.D.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional dan nilai budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya secara parsial serta simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Adapun beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mencakup uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis (uji parsial dan simultan) untuk menjawab tujuan penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 65 pegawai. Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah. Pertama, variabel kecerdasan emosional saling berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $4,204 > 1,998$. Kedua, variabel nilai budaya kerja saling berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $5,416 > 1,998$. Ketiga, variabel kecerdasan emosional dan nilai budaya kerja saling berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel kinerja dengan nilai F hitung sebesar $50,340 > 3,15$. Selain itu, variabel kecerdasan emosional dan nilai budaya kerja mampu berpengaruh kuat terhadap variabel kinerja dengan nilai R-Square sebesar 0,619. Keempat, variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja memiliki hubungan tinggi / kuat dengan nilai *correlations* sebesar 0,662

dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Tidak hanya itu saja, variabel nilai budaya kerja terhadap variabel kinerja juga memiliki hubungan tinggi / kuat dengan nilai *correlations* sebesar 0,714 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Nilai Budaya Kerja, Kinerja



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	9
E. Definisi Operasional.....	10
1. Kecerdasan Emosional (X1).....	10
2. Nilai Budaya Kerja (X2).....	11
3. Kinerja (Y).....	12

F. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II KAJIAN TEORITIK	15
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	15
B. Kerangka Teoritik.....	21
1. Kecerdasan Emosional (Variabel Independen)	21
a. Pengertian Kecerdasan Emosional	21
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	22
c. Dimensi Kecerdasan Emosional	24
d. Kecerdasan Emosional Dalam Perspektif Islam.....	27
2. Nilai Budaya Kerja (Variabel Independen)	30
a. Pengertian Nilai Budaya Kerja	30
b. Manfaat Nilai Budaya Kerja.....	32
c. Dimensi Nilai Budaya Kerja	33
a) Mampu memutuskan untuk berbuat baik dan benar. ..	33
d. Nilai Budaya Kerja dalam perspektif Islam	36
3. Kinerja (Variabel Dependen).....	38
a. Pengertian Kinerja	38
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	39
c. Dimensi Kinerja.....	42
d. Kinerja dalam Perspektif Islam	45
C. Paradigma Penelitian	46
D. Hipotesis	53

BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	55
B. Objek Penelitian	56
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	56
D. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian.....	59
E. Tahap-Tahap Penelitian.....	68
F. Teknik Pengumpulan Data	70
G. Teknik Analisis Data	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	78
A) Sejarah Kantor Kementerian Agama Surabaya.....	78
B) Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Surabaya	79
C) Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Surabaya	80
B. Penyajian Data.....	81
A) Uji Statistik Deskriptif.....	81
B) Uji Asumsi Klasik	110
C) Uji Validitas.....	116
D) Uji Reliabilitas.....	119
C. Pengujian Hipotesis	121
a. Uji Parsial (Uji t)	121
b. Uji Regresi Linier Berganda Secara Simultan (Uji F)....	124
D. Pembahasan Hasil Penelitian	128
BAB V PENUTUP	135

A. Kesimpulan.....	135
B. Saran.....	137
C. Keterbatasan Peneliti.....	138
DAFTAR PUSTAKA	139
LAMPIRAN.....	145



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Issac dan Michael	59
Tabel 1.2 Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian	60
Tabel 1.3 Skala Variabel Penelitian	71
Tabel 1.4 Uji Statistik Deskriptif.....	82
Tabel 1.5 Frekuensi Jenis Kelamin.....	83
Tabel 1.6 Frekuensi Usia.....	84
Tabel 1.7 Frekuensi Pendidikan Terakhir.....	85
Tabel 1.8 Frekuensi Lama Bekerja di Instansi	86
Tabel 2.1 Frekuensi Mampu Memahami Emosi Diri Sendiri Dalam Bekerja.....	88
Tabel 2.2 Frekuensi Mampu Meredam Emosi Saat Rekan Kerja Menyinggung Perasaan Saya.....	88
Tabel 2.3 Frekuensi Selalu Memotivasi Diri Sendiri Dalam Bekerja	89
Tabel 2.4 Frekuensi Berusaha Untuk Selalu Peka Dengan Perasaan Orang Lain Dalam Bekerja.....	90
Tabel 2.5 Frekuensi Selalu Bekerja Sama Dengan Para Pegawai Lainnya.....	90
Tabel 2.6 Frekuensi Berusaha Untuk Membina Hubungan Komunikasi Yang Baik Dengan Pimpinan.....	91
Tabel 2.7 Frekuensi Mampu Menyelesaikan Permasalahan Dengan Baik Tanpa Terbawa Emosi	91
Tabel 2.8 Frekuensi Mampu Menerima Pendapat Dan Saran Ketika Bekerja.....	92
Tabel 2.9 Frekuensi Mengerti Dan Empati Apabila Karyawan Lain Menghadapi Kesulitan Dalam Bekerja.....	93
Tabel 2.10 Frekuensi Mampu Menenangkan Diri Dan Bisa Berdamai Dengan Rekan Kerja Tanpa Mempunyai Dendam.....	93
Tabel 2.11 Frekuensi Selalu Bertegur Sapa Dan Bermurah Senyum Sesama Atasan Maupun Rekan Kerja Ketika Berpapasan	94

Tabel 2.12 Frekuensi Selalu Mematuhi Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku Sebagai Pedoman Kedisiplinan Dalam Bekerja.....	95
Tabel 2.13 Frekuensi Selalu Berpikir Positif Dan Bijaksana Dalam Melaksanakan Tugas	95
Tabel 2.14 Frekuensi Selalu Jujur, Disiplin, Bertanggung Jawab Dan Bersungguh-Sungguh Dalam Bekerja	96
Tabel 2.15 Frekuensi Mampu Berinovasi Dengan Memanfaatkan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Bekerja Secara Efektif Serta Efisien.....	97
Tabel 2.16 Frekuensi Berani Mengakui Kesalahan, Bersedia Menerima Konsekuensi Dan Melakukan Langkah-Langkah Perbaikan	97
Tabel 2.17 Frekuensi Mampu Menolak Tindakan Korupsi Maupun Suap Dalam Bekerja	98
Tabel 2.18 Frekuensi Mampu Memberikan Pelayanan Dengan Sikap Yang Baik, Penuh Keramahan Dan Keadilan	99
Tabel 2.19 Frekuensi Kantor Kemenag Surabaya Selalu Memberikan Reward Dan Punishment Kepada Seluruh Pegawai Untuk Meningkatkan Kepuasan Serta Semangat Dalam Bekerja	99
Tabel 2.20 Frekuensi Sangat Senang Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Kerjasama Tim.....	100
Tabel 2.21 Frekuensi Dengan Adanya Bimbingan Dan Arahan Menjadikan Segala Pekerjaan Semakin Terstruktur.....	101
Tabel 2.22 Frekuensi Mampu Berkomitmen Dengan Segala Tugas Yang Diberikan	101
Tabel 2.23 Frekuensi Mampu Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditargetkan Tanpa Menundanya	102
Tabel 2.24 Frekuensi Selalu Mengkoreksi Ulang Pekerjaan Dengan Sangat Teliti Dan Rapi	103
Tabel 2.25 Frekuensi Bersedia Lembur Kerja Jika Pekerjaan Belum Diselesaikan Dengan Tuntas	103

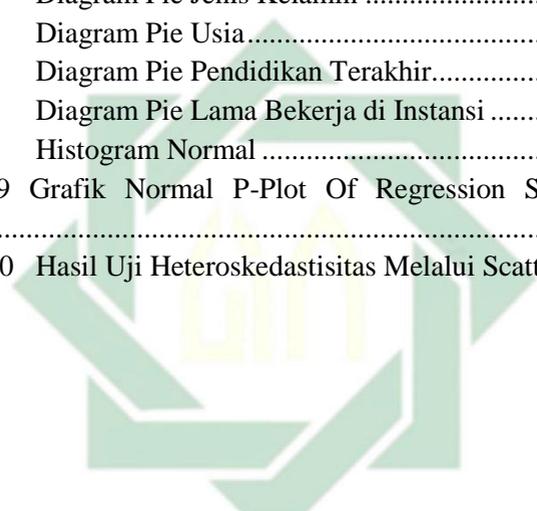
Tabel 2.26 Frekuensi Mampu Memenuhi Standar Kerja Yang Ditentukan Berdasarkan Jumlah Pekerjaan Yang Harus Diselesaikan	104
Tabel 2.27 Frekuensi Selalu Datang Bekerja Dengan Tepat Waktu	104
Tabel 2.28 Frekuensi Memiliki Pengetahuan Maupun Skill Yang Cukup Dalam Pekerjaan	105
Tabel 2.29 Frekuensi Kantor Kemenag Surabaya Menetapkan Target Kerja Dengan Penuh Perhitungan.....	106
Tabel 2.30 Frekuensi Bertanggung Jawab Dalam Melaksanakan Pekerjaan	106
Tabel 2.31 Frekuensi Selalu Mendahulukan Pekerjaan Yang Merupakan Prioritas Kerja	107
Tabel 2.32 Frekuensi Sesama Pegawai Lain Mampu Membuat Keputusan Dan Memberikan Bantuan Dalam Penyelesaian Pekerjaan	108
Tabel 2.33 Frekuensi Mampu Memiliki Kreatifitas Yang Tinggi Dalam Bekerja	108
Tabel 2.34 Frekuensi Selalu Berinisiatif Mencari Ide Terbaik Demi Mengembangkan Kantor Tempat Saya Bekerja Agar Semakin Maju	109
Tabel 2.35 Frekuensi Mampu Bekerja Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Publik Sesuai Dengan SOP (<i>Standart Operating Procedur</i>)	110
Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>	111
Tabel 3. 2 Hasil Uji Multikolinearitas	113
Tabel 3. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Melalui Gletser	115
Tabel 4. 1 Nilai R Product Moment	116
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kecerdasan Emosional (X1)	117

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Nilai Budaya Kerja (X2)	118
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja (Y)	118
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel Kecerdasan Emosional (X1)	120
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel Nilai Budaya Kerja (X2)	120
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel Kinerja (Y)	121
Tabel 5.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Secara Parsial (Uji t)	122
Tabel 5.2 Distribusi Nilai Ttabel	123
Tabel 5.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Uji F)	124
Tabel 5.4 Distribusi Nilai F tabel	125
Tabel 5.5 R-Square	126
Tabel 5.6 Correlations Variabel X1 Dan X2 Terhadap Y	127
Tabel 5.7 Makna Nilai Korelasi Produk Moment	127

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Paradigma Penelitian	46
Gambar 1.2	Rumus Issac dan Michael	58
Gambar 1.3	Bagan Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Surabaya	80
Gambar 1.4	Diagram Pie Jenis Kelamin	83
Gambar 1.5	Diagram Pie Usia.....	84
Gambar 1.6	Diagram Pie Pendidikan Terakhir.....	85
Gambar 1.7	Diagram Pie Lama Bekerja di Instansi	86
Gambar 1.8	Histogram Normal	112
Gambar 1.9	Grafik Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual	112
Gambar 1.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas Melalui Scatterplot ..	115



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya manusia yaitu makhluk sosial yang terus-menerus melakukan aktivitas dengan manusia lain dan umumnya lebih mungkin untuk hidup dalam kelompok atau organisasi guna mewujudkan tujuan bersama yang belum bisa diperoleh secara individu. Organisasi yaitu salah satu wadah yang membentuk sebuah interaksi dan kerja sama menjadi berkembang secara optimal. Interaksi antar individu dengan individu lain maupun kelompok dalam setiap organisasi akan menciptakan harapan satu sama lain. Untuk memenuhi visi, misi, dan tujuan organisasi, setiap individu harus memenuhi keinginan tersebut yang akan menghasilkan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Eka Suhartini mengutip pendapat dalam R. Wayne Mondy bahwa sumber daya manusia yaitu bentuk upaya individu yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.¹ Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya, maka organisasi juga akan berhasil apabila sumber daya manusianya mampu berfungsi secara efektif.

Sebagian besar organisasi di Indonesia masih mengalami rendahnya penanganan terkait kualitas kinerja pegawai. Mengapa demikian, sebab masih kurangnya motivasi, meningkatnya sikap individual, tidak terkontrolnya emosi dalam diri dan kurang

¹ Eka Suhartini, *Buku Daras Islamic Human Resource Management* (Makassar: Alauddin University Press, 2016), 8.

memaksimalkan penerapan budaya kerja yang baik. Sehingga, hal tersebut sangat berpengaruh pada kualitas kinerja tiap pegawai. Maka, di dunia industri yang semakin berkembang pesat khususnya dalam bidang keagamaan menjadikan kinerja pegawai sebagai acuan penting bagi jalannya keberhasilan program kerja organisasi. Kinerja atau “*performance*” yaitu sebuah hasil kerja yang sudah dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga bisa dilihat dari apa yang dikerjakan sesuai pada kapasitas seseorang itu sendiri. Hal tersebut biasanya mencakup bakat, pengetahuan dan sikap atau kepribadian diri.

Elly Romy mengutip pendapat dalam Mangkunegara bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang berkualitas dan berkuantitas tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Ketergantungan inisiatif, dedikasi, kehadiran, sikap, kerapian, dan kerja sama adalah indikator hasil kerja yang berkualitas tinggi. Sedangkan output kerja yang di hasilkan oleh pegawai mengungkapkan kuantitas hasil kerja.² Farid Ardyansyah mengutip pendapat dalam Hasibuan mengemukakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya melalui kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu.³

² Elly Romy dan Muhammad Ardansyah, *Teori Dan Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama (Medan: UMSU Press, 2022), 78.

³ Farid Ardyansyah, Elfira Destiyanti, dan I Gede Suhartawan, dkk, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Perusahaan* (Bandung, Jawa Barat: CV.Media Sains Indonesia, 2022), 143.

Terdapat dua faktor utama yang terlibat dalam mencapai kinerja karyawan secara optimal yaitu faktor internal dan eksternal. Kepribadian, motivasi, sikap, sifat, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, dan kecerdasan biasanya dianggap sebagai faktor internal. Sedangkan kepemimpinan, rekan kerja, lingkungan sosial, pengawasan, dan kebijakan organisasi biasanya merupakan faktor eksternal atau faktor yang berhubungan dengan lingkungan. Kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) adalah tiga (3) pilar kecerdasan manusia yang berpotensi meningkatkan kinerja. Sehingga, tanpa kita sadari bahwasanya kecerdasan emosional (EQ) berperan penting dalam kesuksesan termasuk ruang lingkup sosial di mana seseorang harus berinteraksi dengan orang lain.

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan merasakan dan memahami secara efektif dimana hal tersebut menerapkan daya kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, hingga pengaruh yang manusiawi. Selain itu, kecerdasan emosional (EQ) mampu membuat seseorang menguasai berbagai macam *soft skill*. Miswan Thahadi mengutip pendapat dalam Prof. Stanley menyatakan bahwa kesuksesan hidup sebagian orang 20% ditentukan melalui kecerdasan intelektual sedangkan 80% ditentukan melalui kecerdasan emosional.⁴ Dengan demikian, adanya kemampuan kecerdasan emosional seseorang akan mampu untuk mengenal siapa dirinya, mengendalikan dirinya, memotivasi dirinya, berusaha berempati terhadap lingkungan sekitar dan mempunyai

⁴ Miswan Thahadi, *Smart Learning Skill 4.0*, 1 ed. (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2021), 194.

keterampilan sosial sehingga meningkatkan kualitas yang didasari oleh kesadaran seseorang itu sendiri. Namun apabila seseorang tidak memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, ada kemungkinan seseorang akan sulit untuk mengendalikan emosi dirinya, tidak akan bisa mengembangkan kinerjanya secara optimal dan tidak dapat menjalankan hidup sebagai individu yang berinteraksi dengan lingkungan sekitar.

Di dalam dunia pekerjaan terdapat pula hal terpenting yang patut untuk dijalankan dengan maksimal yakni budaya kerja. Yoyo Sudaryo mendefinisikan “Budaya” atau “Kebudayaan” berasal dari bahasa sansekerta yaitu “Buddhayah” sebagai bentuk jamak dari “Budhi” mempunyai arti budi atau akal. Sehingga, kata “Budaya” bisa diartikan dengan budi dan akal manusia.⁵ Budaya merupakan nilai, gagasan, dan tindakan dalam rangka kehidupan masyarakat yang bisa dimiliki oleh manusia dengan cara belajar. Sedangkan kerja memiliki arti suatu tindakan atau aktivitas yang dilakukan secara rutin guna mencari nafkah maupun tujuan tertentu. Dengan demikian, budaya kerja adalah suatu peraturan atau nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan secara umum dan biasanya mencakup nilai agama, norma, adat istiadat dan berbagai macam kaidah yang menjadi keyakinan pada diri seseorang guna meningkatkan kualitas kinerjanya. Budaya kerja sangatlah penting sebab untuk bertanggung jawab, mengerti dengan keahlian dalam dirinya, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan

⁵ Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018).

kualitas kinerja dan menjadi pondasi akan keberhasilan program-program kerja organisasi atau lembaga itu sendiri. Sehingga, harus diupayakan dengan segenap hati melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat, dan teknik-teknik pendukung.

Selain itu, di dalam sebuah organisasi atau lembaga yang telah mempraktikkan budaya kerja akan memiliki dampak positif dan negatif. Budaya kerja berdampak positif akan memiliki manfaat sebab masing-masing anggota yang ada di dalam organisasi pasti selalu membutuhkan sebuah saran, pendapat, kritik dari lingkungan pekerjaannya untuk kemajuan organisasi atau lembaga itu sendiri. Namun, apabila budaya kerja berdampak negatif yang terjadi di lingkungan pekerjaannya yaitu ketika terdapat pegawai kurang bisa mengontrol emosi dalam menerima perbedaan pendapat dari pegawai lain dan berakhir konflik satu sama lain. Sehingga, hal tersebut menjadikan pandangan baru bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Penerapan budaya kerja sangat dibutuhkan karena masih terdapat beberapa pegawai yang mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja dalam mengemban tugasnya. Adanya sebuah manajemen atau pola pengaturan yang baik adalah salah satu bentuk acuan dalam menerapkan budaya kerja agar terlaksana sesuai dengan harapan dan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas. Sehingga, budaya kerja tersebut dapat dijalankan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Salah satu organisasi atau lembaga yang menerapkan budaya kerja yakni Kementerian Agama Surabaya.

Kementerian agama surabaya merupakan salah satu bagian dari kementerian yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintahan pada bidang keagamaan. Kemenag surabaya juga menerapkan lima nilai budaya kerja yang tentunya berbeda dengan budaya kerja di organisasi atau lembaga lain. Pada 5 maret 2015, Menteri Agama Lukman Hakim Saifuddin berpendapat yang dikutip dalam Khairiah menekankan bahwa lima nilai budaya kerja yaitu terdiri dari integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Hal ini menjadikan pegawai kementerian agama surabaya memiliki citra yang unik dan tentunya berbeda dengan instansi lain.⁶

Alasan mengapa peneliti tertarik meneliti hal tersebut sebab masih banyak problematika atau konflik terkait kesalahpahaman antar pegawai dan atasan, serta terkadang masih terdapat pegawai yang kurang memahami emosional dalam hal melayani masyarakat. Problematika yang sering terjadi akibat kurangnya mengerti keadaan satu sama lain, masih adanya sifat ego yang tinggi dan menyepelkan nilai budaya kerja yang seharusnya dipatuhi oleh setiap pegawai. Dengan munculnya problematika tersebut tumbuhlah rasa kesadaran diri bahwa hal utama dalam

⁶ Khairiah Khairiah, “*Pengaruh Implementasi Budaya Kerja (Catatan Laporan Capaian Kinerja Harian) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada IAIN Bengkulu,*” Nuansa : Jurnal Studi Islam Dan Kemasyarakatan 9, no. 1 (10 Juni 2016): 67, <https://doi.org/10.29300/nuansa.v9i1.375>.

bekerja agar berjalan lebih baik jika pegawai tersebut maupun atasan mampu mengontrol emosi, menurunkan ego, dan selalu mengaplikasikan nilai budaya kerja yang telah ditetapkan. Sehingga, tindakan tersebut dapat menurunkan problematika yang sering terjadi dan pastinya akan meningkatkan kinerja pegawai ke depannya guna menjaga citra organisasi atau lembaga dikalangan publik.

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas maka penulis sangat tertarik untuk meneliti dan mengetahui hubungan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan budaya kerja organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka, peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Nilai Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Surabaya”. Penelitian ini sangat penting untuk diteliti, karena adanya kecerdasan emosional dan nilai budaya kerja dalam organisasi atau lembaga bisa mengetahui terkait cara kerja, kepribadian dan hasil pencapaian program kerja dalam melayani masyarakat serta dengan hal ini juga dapat dijadikan contoh oleh organisasi atau lembaga lain agar tidak meremehkan hal-hal kecil ketika akan mengembangkan sistem kepercayaan dan pelayanan publik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas, terdapat beberapa pertanyaan yang telah dirangkum pada bagian rumusan masalah diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional (EQ) dan nilai budaya kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai di

Kantor Kementerian Agama Surabaya ? Jika iya, seberapa besar pengaruhnya ?

2. Seberapa besar intensitas keterikatan antara kecerdasan emosional (EQ) dan nilai budaya kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar kecerdasan emosional (EQ) dan nilai budaya kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar intensitas keterikatan antara kecerdasan emosional (EQ) dan nilai budaya kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, maka akan menghasilkan manfaat yang kelak dapat dipelajari yakni diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

- a) Kegiatan penelitian ini bisa dijadikan sebagai suatu pengalaman yang berharga oleh peneliti dalam meningkatkan kemampuan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di bangku perkuliahan. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sumber pengetahuan terkait kecerdasan emosional (EQ) dan nilai budaya kerja dalam peningkatan kinerja.

- a) Kegiatan penelitian ini untuk membuka cakrawala berpikir bahwa semakin baik kinerja pegawai atau karyawan tersebut sangat dipengaruhi adanya kecerdasan emosional (EQ) dalam diri masing-masing dan selalu menerapkan nilai-nilai budaya kerja dengan optimal. Dua hal tersebut menjadi pembelajaran penting untuk mengasah tingkat soft skill pegawai atau karyawan dalam ruang lingkup kerja.
- b) Diharapkan pula dapat menjadi bahan penelitian serta pengkajian lebih lanjut oleh berbagai pihak yang ingin mempelajari tentang pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan nilai budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Surabaya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai pengajuan syarat lulus kuliah dan memperoleh gelar S1. Selain itu, diharapkan dapat meningkatkan wawasan, keterampilan, dan pengalaman pada peneliti.

b) Bagi Pegawai atau Karyawan

Hasil penelitian ini bisa memberikan informasi kepada seluruh anggota Kementerian Agama mengenai pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan nilai budaya kerja terhadap peningkatan kinerja. Hal ini merupakan salah satu bahan penting guna pembentukan jati diri masing – masing pegawai atau karyawan ketika terjun dalam ruang lingkup pekerjaan khususnya pada sebuah lembaga

pemerintah yang berkewajiban melayani masyarakat secara langsung seperti Kementerian Agama.

c) Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadikan bahan evaluasi masyarakat agar semakin paham dan mengerti akan pentingnya kinerja, kecerdasan emosional (EQ) serta nilai budaya kerja.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah sebuah definisi atau pengertian yang fokus terhadap sifat-sifat yang variabel yang akan diamati. Definisi Operasional juga dapat menjelaskan makna dari variabel yang akan dijadikan objek penelitian dengan tujuan agar dapat mempermudah dalam proses penelitian. Definisi operasional yang akan di uraikan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan emosional yakni sebuah kemampuan seseorang dalam mengontrol emosinya dengan cerdas. Hal ini berkaitan dengan bagaimana mencapai keseimbangan antara akal dan emosi. Karakter seseorang dibentuk oleh kecerdasan emosional yang memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi dan mengendalikan emosi mereka sendiri, mengenali emosi orang lain, memotivasi diri sendiri, dan membangun hubungan sosial.

Olivia Cherly Wuwung mengutip pendapat dalam Salovey dan Mayer, ada empat (4) aspek kecerdasan emosional yakni terdiri dari mengenali,

memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi.⁷ Sedangkan Daniel Goleman mengutip pendapat dalam Nurita bahwa Kecerdasan emosi diri yaitu kemampuan untuk menghargai orang lebih dalam, mengendalikan diri, memiliki ketekunan dalam menghadapi rintangan, siap untuk mengendalikan kekuatan diri dan tidak cepat merasa puas, siap untuk mengarahkan pola pikir dan siap untuk mengatasi kecemasan serta saling berempati satu sama lain.⁸

2. Nilai Budaya Kerja (X2)

Budaya kerja yaitu salah satu filosofi yang didasarkan pada pemikiran bahwa nilai adalah sifat, prinsip, dan kekuatan pendorong yang telah mendarah daging dalam kehidupan organisasi atau pemerintahan.

Budaya kerja juga merupakan cara berpikir yang menentukan keyakinan pada nilai-nilai untuk mengembangkan prestasi terbaik dalam pekerjaan. Budaya kerja mengacu pada pola asumsi, nilai, keyakinan bersama yang menentukan bagaimana individu dalam suatu organisasi atau lembaga mampu bertindak dalam penyelesaian masalah dan memanfaatkan peluang.

Selain itu, Djoko Setyo Widodo mengutip pendapat dalam Darodjat mengatakan bahwa budaya kerja adalah ide, keterampilan, dan hal-hal lain yang diberikan tiap individu pada waktu tertentu. Budaya

⁷ Olivia Cherly Wuwung,dkk, *Strategi Pembelajaran & Kecerdasan Emosional* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 7.

⁸ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000).

didasarkan pada keyakinan, kemampuan, dan prioritas anggota organisasi dan menyangkut moral, sosial, dan perilaku. Oleh karena itu, nilai budaya kerja dinyatakan sebagai pandangan hidup yang mencakup moral dan perilaku berdasarkan keyakinan atau kemampuan seseorang.⁹

3. Kinerja (Y)

Zaharuddin mendefinisikan bahwa kinerja (*performance*) yaitu gambaran seberapa baik suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi atau lembaga.¹⁰ Terdapat pula istilah kinerja yang biasa dikenal sebagai pencapaian atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok.

Kinerja bisa diketahui melalui kriteria pencapaian yang telah ditentukan pada tujuan atau target tertentu. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukur yang jelas. Kinerja juga perilaku nyata pada setiap individu sebagai prestasi kerja yang dicapai sesuai kemampuannya dalam organisasi atau lembaga.

Dengan adanya kinerja yang baik akan memudahkan pimpinan untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas tinggi. Sehingga, pegawai dan atasan saling memberikan kontribusi yang positif.

⁹ Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah* (Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN), 2020), 12.

¹⁰ Zaharuddin, *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi* (Pekalongan: Nasya Expanding Management, 2021).

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yaitu urutan dalam penulisan pokok bahasan yang diteliti yang di susun dari awal. Penelitian ini akan menyusun pokok bahasan menjadi 5 bagian yang masing-masing bagian mengandung pembahasan tentang penelitian. Untuk lebih mempermudah mengetahui dalam menyampaikan proposal ini maka terdapat susunan sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

Bab pendahuluan. Pada bab ini, peneliti membahas tentang gambaran umum tentang penelitian yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab landasan teori. Pada bab ini, peneliti membahas atau menjelaskan tentang kajian teori-teori dari variabel penelitian yang meliputi penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori dan definisi operasional yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, nilai budaya kerja, kinerja pegawai, serta hipotesis penelitian.

Bab metode penelitian. Pada bab ini, peneliti membahas atau menjelaskan tentang metode yang dilakukan dalam penelitian. Bab ini mencakup tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab hasil penelitian. Pada bab ini, peneliti membahas atau memaparkan tentang gambaran mengenai pengolahan hasil penelitian yang dilakukan. Pada bagian ini akan

disajikan beberapa data yang telah olah dan di analisis oleh peneliti sesuai dengan skema penulisan.

Bab penutup. Pada bab ini, akan menjelaskan atau memaparkan tentang hasil akhir dari sebuah penelitian yang meliputi kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah, saran, rekomendasi dan keterbatasan penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Nilai Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Surabaya ini tidak terlepas pada penelitian terdahulu. Dalam penelitian terdahulu yang relevan berisi tentang penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya dan dapat dijadikan sebagai pendukung peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian selanjutnya. Selain itu, untuk mencari penelitian terdahulu yang relevan peneliti menggunakan sistematik literatur review dimana hal tersebut adalah salah satu metode dalam mencari artikel atau literatur yang akan dijadikan sebagai penguat dalam penelitian. Maka, dalam penelitian ini peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan secara deskriptif yakni diantaranya :

1. Penelitian dari Gissela Nadia Arsita dan Fajrianti dengan judul “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Adaptabilitas Karyawan Frontline Yang Bekerja di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Surabaya.*”¹¹

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karyawan frontline yang

¹¹Gissela Nadia Arsita dan Fajrianti, “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Adaptabilitas Karyawan Frontline Yang Bekerja Di BPR Surabaya Repository,*” *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 6 (2017),1–20.

bekerja pada BPR di Surabaya sebesar 28,2 %. Hal tersebut telah dibuktikan dengan menggunakan uji regresi sederhana melalui metode survey.

Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel independen (X) yakni menggunakan kecerdasan emosional. Perbedaannya adalah penelitian diatas hanya memiliki satu variabel independen (X) sedangkan penelitian saat ini menggunakan dua variabel independen (X) berupa kecerdasan emosional dan nilai budaya kerja, untuk variabel dependen (Y) menggunakan kinerja, pada objek peneliti menggunakan Kantor Kementerian Agama Surabaya serta peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif dengan jenis penelitian asosiatif.

2. Penelitian dari Ni Luh Putuh Ani Cahyani,dkk dengan judul *“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara”*.¹²

Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 42,4 %, 49,1 %, 37,1 % serta secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh signifikan sebesar 59,7 %.

¹²Ni Luh Putu Ani Cahyani, *“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara,”* *Politico: Jurnal Ilmu Politik* 6, no. 1 (2017): 160800.

Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel independen (X) yakni menggunakan kecerdasan emosional dan variabel dependen (Y) menggunakan kinerja. Perbedaan penelitian saat ini adalah pada variabel independen (X) peneliti menggunakan variabel nilai budaya kerja serta pada objek peneliti menggunakan Kantor Kementerian Agama Surabaya.

3. Penelitian dari Atijah dan Syaiful Bahri dengan judul *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhan Batu Utara”*.¹³

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan yang positif antara kepemimpinan, motivasi kerja, budaya kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial sebesar 3,97%, 4,02%, 3,87% maupun secara simultan sebesar 4,74%. Hal tersebut telah dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi berganda melalui metode survey.

Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel independen (X) yakni menggunakan budaya kerja dan variabel dependen (Y) menggunakan kinerja. Perbedaannya adalah

¹³ Atijah Atijah dan Syaiful Bahri, *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara,”* Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum 5, no. 1 (7 April 2021): 31–45, <https://doi.org/10.30601/humaniora.v5i1.1673>.

penelitian diatas menggunakan tiga macam variabel independen (X) sedangkan penelitian saat ini menggunakan dua variabel independen (X) saja berupa kecerdasan emosional dan nilai budaya kerja, pada objek peneliti menggunakan kantor kementerian agama surabaya serta peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif dengan jenis penelitian asosiatif.

4. Penelitian dari Efrinawati,dkk dengan judul *“Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau”*.¹⁴

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan yang positif antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,38%, 0,81%, serta untuk kepuasan kerja sebesar 0,23% . Hal tersebut telah dibuktikan dengan menggunakan uji kelayakan angket dan analisis persamaan structural equation modeling (SEM) melalui metode deskriptif.

Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel independen (X) yakni menggunakan budaya kerja. Perbedaannya adalah penelitian diatas

¹⁴ Efrinawati, Yusup,dkk, *“Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau,” Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol. 7, No. 3 (Maret 2022): 2682.*

menggunakan metode SEM dan pada variabel dependen menggunakan kepuasan kerja, serta terdapat penambahan variabel moderasi berupa kinerja pegawai. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel kecerdasan emosional dan nilai budaya kerja sebagai variabel independen dan variabel dependen menggunakan variabel kinerja. Selain itu, pada objek penelitiannya menggunakan Kantor Kementerian Agama Surabaya serta peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif dengan jenis penelitian asosiatif.

5. Penelitian dari Junaidi,dkk dengan judul “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan*”.¹⁵

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan yang positif sebesar 2,98% dan 58,7% pada variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut telah dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui metode survey.

Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel independen (X) menggunakan kecerdasan emosional dan variabel dependen (Y) menggunakan kinerja pegawai. Perbedaannya adalah

¹⁵ Junaidi, Muhammad Azwar, dan Nurmayasroh Lubis, “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak*” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 1, no. 1 (12 April 2021): 64–71, <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i1.15>.

penelitian diatas hanya memiliki satu variabel independen (X) sedangkan peneliti menggunakan dua variabel independen (X) berupa kecerdasan emosional dan nilai budaya kerja, pada objek penelitiannya juga berbeda dimana peneliti menggunakan Kantor Kementerian Agama Surabaya serta peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif dengan jenis penelitian asosiatif.

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan terkait penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai bahan referensi bahwa penelitian sebelumnya hanya berfokus pada nilai pengaruh dari tiap variabel independen terhadap variabel dependen. sedangkan novelty atau kebaruan dari penelitian saat ini yaitu dapat dilihat pada judul penelitiannya berupa pengaruh kecerdasan emosional dan nilai budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya. Kemudian berdasarkan pada fokus penelitiannya untuk mengetahui cara kerja dan kepribadian pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya serta menganalisis lebih mendalam terkait keterikatan dari tiap-tiap variabel berdasarkan nilai pengaruh hingga hasil dari hubungan variabel itu sendiri. Selain itu, penelitian saat ini juga menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan jenis penelitiannya asosiatif yang merupakan salah satu metodologi pilihan peneliti untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut.

B. Kerangka Teoritik

Kerangka teoretik adalah abstraksi dari hasil pemikiran atau kerangka dan acuan yang pada dasarnya bertujuan untuk menarik kesimpulan terhadap dimensi.

1. Kecerdasan Emosional (Variabel Independen)

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Psikolog Peter Salovey dan John Mayer pertama kali menggunakan istilah "kecerdasan emosional" pada tahun 1990 bahwa kecerdasan emosional atau dikenal sebagai EQ yaitu bagian dari kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan untuk memantau perasaan sosial satu sama lain, menggunakan informasi ini untuk mengarahkan pikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional sebagaimana di definisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu tingkat kecerdasan yang erat hubungannya dengan kasih sayang dan hati, baik di antara manusia dan makhluk hidup lainnya maupun di alam semesta.¹⁶ Kecerdasan emosional bukan didasarkan pada kepintaran seseorang, melainkan pada karakter pribadi. Menurut Anthony Dio Martin menyatakan bahwa terdapat tahapan - tahapan kecerdasan emosional dalam memberikan pelayanan kepada publik yang dikenal dengan CARE merupakan konsep emotional quality service. Bentuk kecerdasan emosional ini berlaku untuk melayani masyarakat yang mencakup empat tahapan terdiri dari *Concern* (bentuk kepedulian), *Attention* (bentuk perhatian dalam mencoba memahami pihak yang saling

¹⁶“*Arti Kecerdasan Emosional di Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*,” diakses 10 November 2022, <https://kbbi.lektur.id/kecerdasan-emosional>.

berinteraksi), *Relation* (menjalin ikatan interaksi dengan sesama), dan *Emotion* (menciptakan hubungan kedekatan emosi yang terkesan positif).¹⁷

Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri sendiri, mengelola emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati), dan membangun hubungan (kerja sama) dengan orang lain. Hal ini merupakan kemampuan seseorang untuk menerapkan energi emosional secara efektif dalam kehidupan sehari-hari dan di tempat kerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Pada dasarnya kecerdasan emosional didapatkan melalui proses pembelajaran yakni menurut Goleman terdapat 2 Faktor yang mampu mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang diantaranya :

1. Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga adalah pondasi pertama untuk bisa mempelajari emosi. Hal ini menyatakan bahwa pembelajaran emosi sudah dimulai sejak bayi dan berlanjut hingga sepanjang kehidupan. Dalam keluarga seorang anak mampu mengamati segala hal begitu juga dengan orang tua dimana harus bisa memberikan pengetahuan terkait cara berinteraksi dengan anak dan

¹⁷ Anthony Dio Martin, *Strategi Jitu Mengelola Emosi Smart Emotion Vol 2 + CD*, 1 ed., vol. 2 (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama),12.

menyalurkan emosi kepada anak melalui ekspresi maupun hal lainnya sebab pola kehidupan emosi yang positif kelak akan berdampak baik bagi anak di kemudian hari. Serta dengan mengajarkan anak untuk bisa memiliki emosi positif atau kemampuan emosi yang tidak berlebihan akan menyebabkan anak memiliki rasa memahami emosi diri, mampu mengelola emosi dengan baik, memiliki sikap empati dan adanya rasa tanggung jawab yang besar di dalam diri anak tersebut. Sehingga, segala permasalahan mampu teratasi sesuai pola pikir yang rasional.

2. Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial adalah faktor penentu terhadap berlangsungnya perubahan kepribadian atau karakter diri seseorang. Lingkungan sosial mampu menjadi tonggak pembelajaran dalam menyesuaikan diri untuk memahami perasaan, keadaan, pola pikir, dan perilaku ketika berinteraksi di kehidupan bermasyarakat. Sebagai makhluk sosial yang selalu membutuhkan satu sama lain, seseorang harus bisa memiliki tatanan hidup yang positif agar emosional dalam diri bisa di ekspresikan dengan hal positif. Jika seseorang tidak bisa mengelola tatanan yang positif maka seseorang akan selalu mengespresikan emosi dengan perasaan amarah, kesal, benci, iri, dendam, dan lainnya kepada sesama. Contohnya ketika seseorang melakukan pekerjaan bersama rekan kerja dan mendapatkan tugas yang sama namun rekan kerja selalu mendapat reward. Hal ini akan berdampak negatif jika seseorang mengekspresikan emosi negatif dalam dirinya,

tetapi jika sebaliknya maka seseorang akan mengekspresikan emosi yang positif seperti menyadari bahwa dirinya terdapat kekurangan atau memiliki keinginan untuk belajar dari rekan kerjanya tersebut. Oleh karena itu, lingkungan sosial akan mengajarkan banyak hal dalam mengelola emosi diri, memahami emosi dan mengekspresikan emosi dengan sesuai kadar permasalahan serta pola pikirnya. Untuk itu, semakin banyak melakukan kegiatan sosial yang positif akan semakin meningkat baik perkembangan emosional dalam diri. Sehingga sama halnya yang dikemukakan oleh Indah Yuni Astuti bahwa seseorang akan semakin dewasa, bisa mengambil keputusan tanpa emosional yang berlebihan dan mampu membina hubungan sosial secara baik.¹⁸

c. Dimensi Kecerdasan Emosional

Adapun kecerdasan emosional (EQ) menurut Goleman mempunyai beberapa dimensi.¹⁹ Berikut dimensi dari kecerdasan emosional yang dapat diukur diantaranya :

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan seseorang untuk bisa mengetahui dan memahami kondisi diri sendiri, perasaan, pola pikir hingga cara

¹⁸Indah Yuni Astuti, *Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, 1 ed. (Pekalongan, Jawa Tengah: Penerbit NEM, 2021), 15.

¹⁹Goleman, *Kecerdasan Emosional*, 58.

adaptasi dengan lingkungan secara utuh. Adapun indikator dari kesadaran diri sebagai berikut :

- a. Kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri.
 - b. Kemampuan untuk memahami kekuatan dan keterbatasan diri sendiri.
 - c. Memiliki sikap percaya diri dan keyakinan tentang harga diri.²⁰
2. Pengaturan emosional diri, yaitu salah satu cara mengelola atau mengontrol emosi negatif dalam diri untuk mencapai sasaran yang positif. Adapun indikator dari pengaturan emosional diri sebagai berikut :
- a. Adanya kemampuan mengendalikan emosi.
 - b. Mudah beradaptasi dan melakukan segala tanggung jawab atas kinerja pribadi.
 - c. Mudah menerima dan terbuka terhadap ide serta informasi baru.
3. Motivasi diri, yaitu suatu bentuk kemampuan untuk mendorong diri sendiri dalam mengambil inisiatif guna meraih tujuannya. Adapun indikator dari motivasi diri sebagai berikut :
- a. Adanya keinginan untuk selalu berprestasi atau tidak sekedar puas.

²⁰ Fatati Al Illiyin, “*Pengaruh Antara Kesadaran Diri Pegawai Dan Keterampilan Interpersonal Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Armys*” (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 27 Juli 2018), 35.

- b. Adanya kekuatan dalam berpikir positif dan optimis.²¹
4. Empati, yaitu salah satu tindakan atau kemampuan individu untuk memahami apa yang dialami orang lain, untuk melihat sesuatu melalui sudut pandang mereka, dan untuk dapat membayangkan diri sendiri pada posisi orang lain tersebut. Adapun indikator dari empati sebagai berikut :
- a. Adanya usaha seseorang untuk menerima perspektif dari orang lain.
 - b. Adanya sikap peduli terhadap perasaan orang lain.
5. Membina hubungan sosial, yaitu sebuah tindakan tiap individu dalam menjalin ikatan interaksi, timbal balik atau membina jaringan kontak dengan orang lain yang dimana dapat membawa manfaat satu sama lain dalam pencapaian sasaran di masa mendatang. Adapun indikator dari membina hubungan sosial sebagai berikut :
- a. Kemampuan untuk menyampaikan pesan dengan jelas dan mudah menjalin interaksi bersama orang lain.

²¹ Putri Novrita, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru*” (Universitas Islam Riau Pekanbaru, November 2021), 24.

- b. Mampu menginspirasi kelompok dan orang lain.
- c. Memiliki sikap berani untuk memulai dan memimpin perubahan.
- d. Mampu bernegosiasi dan menengahi perbedaan pendapat.²²

d. Kecerdasan Emosional Dalam Perspektif Islam

Kecerdasan emosional merupakan salah satu kecerdasan dimana memanfaatkan emosi sesuai dengan keinginan dan mampu mengendalikan perilaku hingga merubah cara berpikir (mindset) yang akan membuat seseorang berhasil menggapai tujuannya. Dalam pandangan Islam, nafsu yang dianugerahkan oleh Allah SWT identik dengan perasaan. Nafsu yang dimiliki manusia bersifat fleksibel atau dapat berubah-ubah bergantung pada pengaturan emosi diri. Hal ini diakibatkan karena kecerdasan emosional adalah sebuah hubungan antara hati dengan perilaku manusia yang erat kaitannya dengan pendidikan akhlak. Kecerdasan emosional yaitu kecerdasan yang muncul dari proses perkembangan manusia dalam mengenal, membina, dan memupuk kematangan emosi untuk memberikan sisi positif yang bertujuan untuk kesejahteraan manusia itu sendiri. Semakin berkembang kecerdasan emosional seorang individu maka akan

²² Alifah Diana Rosdaranita, “*Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta*” (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Mei 2017), 21.

sangat berdampak baik bagi individu tersebut. Berdasarkan Al-Quran, Islam menyatakan bahwa umat yang cerdas emosinya menjadi rahmat dari Allah bagi seluruh umat atau rahmatan lil 'âlamîn. Allah SWT berfirman :

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكُظُمِئِينَ الْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ
وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ١٣٤

“(yaitu) orang yang berinfak, baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang lain. Dan Allah mencintai orang yang berbuat kebaikan.”(QS. Ali-Imrân : 134)

Berdasarkan tafsir Al Misbah dalam M. Quraisy Shihab pada ayat 134 Surah Ali Imran mendefinisikan bahwa Allah SWT mengajarkan terdapat tiga macam sifat yang harus dilakukan dengan kelapangan hati yakni berusaha menahan amarah atau menghindari dari perkataan maupun perbuatan negatif, memaafkan kesalahan orang lain atau menghapus segala kesalahan yang membekas dihati dari orang lain dan berbuat kebaikan kepada yang pernah melakukan kesalahan. Semua yang terjadi di dunia akan ada balasan tersendiri sesuai kadar yang diperbuatnya.²³

Umat islam selalu diberikan kondisi yang menuntut untuk mengontrol emosionalnya seperti menahan amarah, memaafkan orang lain dan berbuat baik kepada siapapun. Secara logika, dapat

²³ M. Quraisy Shihab, *Tafsir Al Misbah*, Jilid 2 (Jakarta: Lentera Hati, 2022), 221.

dijelaskan bahwasanya ketika kita pandai menahan emosional dalam dirinya terhadap perilaku orang lain, maka kita akan hidup dengan tenang karena tidak akan berkonflik dengan orang lain. Sehingga, hal tersebut berdampak pula pada tingkat kesejahteraan hidup karena emosi negatif berupa amarah yang hanya akan mengundang konflik dan kebencian antar sesama. Sesungguhnya Allah SWT sangat menyukai orang-orang tersebut tanpa henti dengan memberikan rahmat dan anugerahnya.

Tidak hanya itu saja, terdapat pula ayat Al-Quran yang menjelaskan pentingnya mengontrol emosi dalam memberikan pelayanan publik yakni Allah SWT berfirman :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ؕ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِن حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

“Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.” (QS. Ali-Imrân : 159)

Berdasarkan tafsir Al Misbah dalam M. Quraisy Shihab pada ayat 159 Surah Ali Imran dijelaskan bahwa sebagai pegawai yang bekerja memberikan

pelayanan publik haruslah mampu berkomunikasi dengan penuh kelembahlembutan, bukan berarti lemah adalah kurang tegas sehingga menimbulkan semena-mena orang lain menghina diri kita melainkan bersikap dengan penuh pengertian yang dibangun atas perasaan penuh kasih sayang pada orang lain agar dapat memberikan pelayanan terbaik. Ayat ini juga melarang untuk bersikap keras yang hanya peduli pada dirinya sendiri dan tidak peduli pada perasaan orang lain. Dengan menurunkan emosional dalam diri akan menciptakan kesan positif, membawa citra atau reputasi lembaga yang baik dan pastinya meningkatkan kepercayaan publik dalam penyelesaian segala kebutuhan.²⁴

2. Nilai Budaya Kerja (Variabel Independen)

a. Pengertian Nilai Budaya Kerja

Dalam sebuah organisasi maupun lembaga pastinya memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh semua anggotanya tanpa mengenal status jabatan. Aturan yang dibuat disesuaikan dengan kebutuhan, kebiasaan, dan karakteristik budaya kerja yang ada. Budaya kerja biasanya diwujudkan melalui berbagai proses selama berlangsungnya organisasi atau lembaga. Budaya kerja adalah salah satu pedoman yang didasari pola, norma, keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dapat memengaruhi tindakan atau perilaku anggota sehingga berdampak pada kinerja.

²⁴ M. Quraisy Shihab, *Tafsir Al Misbah*, Jilid 2 (Jakarta: Lentera Hati, 2022), 256.

Menurut Suwanto mengutip pendapat dalam Triguno menyatakan bahwa budaya kerja yaitu sebuah falsafah pandangan hidup yang didasari nilai-nilai untuk dijadikan sebagai sifat, kebiasaan, kekuatan dan pendorong dalam kehidupan bermasyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi kepercayaan hingga cita-cita yang terwujud sebagai tindakan kerja atau bekerja.²⁵

Selain itu, hal ini sejalan dengan pendapat Azwar Abu Bakar dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 memuat pedoman pengembangan budaya kerja. Budaya kerja adalah perilaku individu dan kelompok yang dilandasi oleh nilai-nilai dan diyakini kebenarannya, dan pedoman tersebut dituangkan dalam peraturan. Alhasil, hal tersebut menjadi kebiasaan saat melakukan pekerjaan dan tugas sehari-hari.²⁶

Dengan demikian, budaya kerja yaitu suatu pedoman wajib yang di dalamnya mencakup aturan atau ketentuan guna dijalankan oleh seluruh anggota organisasi tanpa mengenal status jabatan. Hal ini

²⁵ Suwanto, *Budaya Kerja Guru*, 1 ed. (Lampung: CV. Gre Publishing, 2019), 29.

²⁶ Azwar Abu Bakar, *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012)* (Jakarta: JDIH Menpan, 2012), <https://jdih.menpan.go.id>.

bertujuan untuk menciptakan perubahan positif dan mewujudkan apa yang menjadi visi maupun misi organisasi atau lembaga bisa terwujud dengan maksimal.

b. Manfaat Nilai Budaya Kerja

Andarias Pong Bija menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat dari nilai budaya kerja yakni diantaranya :

- 1) Menciptakan lingkungan kerja yang sehat.
- 2) Semakin meningkat jiwa kekeluargaan.
- 3) Mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam kedisiplinan ketika bekerja.
- 4) Semakin kuat melakukan kolaborasi antar individu maupun kelompok.
- 5) Semakin membantu pegawai mencapai goal perusahaan sesuai target.
- 6) Semakin membawa citra baik di lingkungan masyarakat dan perusahaan lainnya.
- 7) Semakin meningkatkan kepribadian yang positif dikalangan atasan maupun pegawai seperti lebih bekerja dengan jujur, memiliki inovasi yang tinggi, lebih terbuka satu sama lain, memberikan pelayanan sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*) perusahaan, lebih amanah hingga bertanggung jawab akan segala tugas pekerjaannya.²⁷

²⁷Andarias Pong Bija, *Employee Engagement*, 1 ed. (Klaten, Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha, 2021), 87.

c. Dimensi Nilai Budaya Kerja

Kementerian Agama dalam Lukman Hakim Saifuddin menegaskan bahwa terdapat lima nilai budaya kerja yang menjadi pedoman wajib yakni terdiri dari integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan.²⁸ Hal tersebut dapat dijelaskan diantaranya :

- 1) Integritas yaitu keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, tindakan baik dan benar. Integritas juga merupakan konsep yang menunjukkan konsistensi tindakan dengan nilai dan prinsip. Adapun indikator dari integritas sebagai berikut :
 - a) Mampu memutuskan untuk berbuat baik dan benar.
 - b) Berpikir positif dan bijak dalam menyelesaikan tugas.
 - c) Mematuhi hukum dan peraturan di organisasi atau lembaga.
 - d) Memiliki sikap berani menolak korupsi atau suap.
- 2) Profesionalitas yaitu bekerja disiplin, kompeten, dan tepat waktu untuk mencapai hasil yang terbaik. Profesionalitas mencontohkan suatu bentuk keahlian atau kompetensi dimana seorang pegawai yang terampil harus mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif

²⁸Lukman Hakim Saifuddin, “*Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama RI*,” Kemenag RI, Desember 2014, www.kemenag.go.id.

guna mencapai hasil terbaik. Adapun indikator dari profesionalitas sebagai berikut :

- a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi tugas.
 - b) Disiplin dan bekerja keras dalam bekerja.
 - c) Melakukan dan menyelesaikan pekerjaan secara teratur.
 - d) Melakukan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
 - e) Mendapatkan reward dan punishment sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Inovasi yaitu menambah dan menciptakan atau mengubah hal-hal yang sudah ada menjadi baru sehingga bisa bernilai manfaat. Adapun indikator dari inovasi sebagai berikut :
- a) Melakukan penyempurnaan dan perbaikan secara terus menerus.
 - b) Memiliki sikap terbuka dan menerima ide-ide baru yang membangun.
 - c) Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi.
 - d) Berani melakukan terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah.
 - e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk bekerja agar efektif serta efisien.
- 4) Tanggung jawab yaitu bekerja secara tuntas dan menerima apapun konsekuensi dalam pekerjaan. Adanya nilai tanggung jawab mampu memberikan kesadaran yang tinggi bahwa segala

tugas maupun kewajiban harus dipertanggung jawabkan, sehingga di dalam diri masing-masing sudah siap dalam mengemban kepercayaan dengan baik. Adapun indikator dari tanggung jawab sebagai berikut :

- a) Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
 - b) Kemampuan untuk berani mengakui kesalahan, siap menerima konsekuensi, dan mengambil langkah perbaikan.
 - c) Memecahkan masalah dengan cepat dan akurat.
 - d) Komitmen terhadap tugas yang diberikan.
- 5) Keteladanan yaitu memberi contoh yang baik bagi orang lain. Nilai keteladanan ini adalah salah satu hal utama untuk menyadari bahwa segala pekerjaan yang memiliki kewajiban dalam melayani publik harus mampu memberikan contoh yang baik atau berperilaku teladan di lingkungan sekitar. Adapun indikator dari keteladanan sebagai berikut :

- a) Berakhlak yang baik.
- b) Memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, ramah dan adil.
- c) Adanya sikap untuk membimbing, memberikan arahan, masukan kepada bawahan dan rekan kerja.

d) Melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri.²⁹

d. Nilai Budaya Kerja dalam perspektif Islam

Dalam perspektif islam, Odsisa Putera mengungkapkan bahwa bekerja sangat berkaitan erat dengan adab dan etika yang biasa dikenal sebagai itqan dimana bekerja disertai perilaku ikhlas, tekun dan bersungguh-sungguh.³⁰ Selain itu, nilai budaya kerja pada dasarnya merupakan sistem nilai yang dianut oleh organisasi atau lembaga. Hal ini mengukur sejauh mana seseorang menjadikan budaya kerja sebagai fondasi kerja. Manusia diciptakan dalam bentuk yang paling sempurna oleh Allah SWT (ahsanu taqwim), dan membenci mereka jika mereka tidak menggunakan iman mereka untuk kebaikan. Ada beberapa nilai budaya yang patut di teladani dan di amalkan antara lain Shiddiq (kejujuran dengan selalu dilandasi perkataan, keyakinan, perbuatan berdasarkan ajaran islam), Istiqomah (konsisten dalam nilai-nilai kebaikan), Fathanah (cerdas dalam hal memahami, mendalami semua kewajiban), Amanah (dapat dipercaya dan

²⁹ Rahmansyah Ismail, “*Pengaruh Implementasi Budaya Kerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Poso,*” *Jurnal Ekomen* 20.No.1 (Januari 2020): 30.

³⁰ Odsisa Putera, “*Implementasi Budaya Kerja Kementerian Agama (Budaya Profesional Dalam Bekerja Menurut Al-Quran),*” *Al-Kahfi: Jurnal Pendidikan Agama Islam* IV,no.2 (Juli 2019): 95.

tanggung jawab untuk melaksanakan segala kewajiban), dan Tabligh (komunikatif atau argumentatif dalam menyampaikan pesan sesuai ketentuan ajaran islam). Penerapan kelima nilai budaya kerja tersebut adalah kunci sukses dari sifat Nabi Muhammad SAW dimana sebagai seorang muslim patut untuk meneladani sifat-sifat Rasulullah yang dimana telah tercantum dalam firman Allah SWT :

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۗ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ۝ ۱۱۰

“Kamu adalah umat yang terbaik dan dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma’ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.”
(QS.Ali Imron : 110)

U
S

Berdasarkan tafsir Al Misbah dalam M. Quraisy Shihab pada ayat 110 Surah Ali Imron dijelaskan bahwa sesungguhnya manusia sebagai umat Rasulullah harus meneladani ajaran islam yang telah dicontohkan oleh Rasulullah dengan memiliki adab maupun akhlak yang tinggi atau berbuat kebaikan dan menentang kejahatan serta selalu istiqomah dimana hal ini biasa dikenal dengan ammar ma’ruf nahi munkar. Dengan

demikian, sangat penting untuk mengaplikasikan nilai-nilai budaya kerja dengan menggunakan sifat Rasulullah SAW dalam segala kegiatan guna menghindari dari perilaku buruk dan meningkatkan perilaku yang bernilai positif agar dapat mencapai keberhasilan dunia hingga akhirat.³¹

3. Kinerja (Variabel Dependen)

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah salah satu hasil dari keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas seperti standar kerja yang ditetapkan, target, atau tujuan selama periode waktu tertentu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan bahwa kinerja berarti prestasi atau bukti prestasi.³² Nuraida Hidayat mengutip pendapat dalam Mangkunegara bahwa kinerja seorang pegawai diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang mereka hasilkan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari pekerjaan, sedangkan kualitas adalah tingkat baik atau

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

³¹ M. Quraisy Shihab, *Tafsir Al Misbah*, Jilid 2 (Jakarta: Lentera Hati, 2022), 185.

³²“Arti kata kinerja-Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online,” diakses 2 Desember 2022, <https://kbbi.web.id/kinerja>.

buruknya hasil pekerjaan.³³ Sehingga, kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun manifestasi dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seorang pegawai sesuai dengan tugas, kemampuan dan tanggung jawab yang dilakukan dalam mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi atau lembaga tersebut.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nurfitriani mengutip dalam Mangkunegara bahwa terdapat faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja yakni diantaranya sebagai berikut :

a. Kemampuan secara psikologis. Faktor kemampuan secara psikologis adalah salah satu kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai atau karyawan berupa kemampuan intelektual dan kemampuan skill. Dengan menyeimbangkan kedua kemampuan tersebut dalam dunia kerja maka seseorang akan lebih mudah menggapai prestasi yang diinginkan.

b. Motivasi. Faktor motivasi ini merupakan bentuk dorongan pada diri sendiri untuk

³³ Nuraida Hidayat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 ed., vol. IV (Bandung, Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia, 2022), 68, www.medsan.co.id.

membangkitkan semangat kerja dalam menggapai prestasi dan target tujuan yang maksimal.³⁴

Selain itu, sejalan dengan pendapat Handoko yang dikutip dalam Nurfitriani menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu :

- 1) Kecerdasan Emosional adalah salah satu kemampuan seseorang dalam mengenal emosi diri sendiri, mengelola emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, empati dan membangun hubungan antar sesama. Hal tersebut mampu menerapkan daya kepekaan emosional diri sebagai sumber energi, informasi, dan koneksi yang positif. Sehingga, seseorang akan mampu mengemban pekerjaan secara profesional dan menyelesaikan segala permasalahan dengan bijaksana serta mampu memahami perspektif orang lain tanpa terbawa perasaan berlebihan.
- 2) Kepribadian adalah bentuk karakter atau sifat yang dimiliki setiap orang dimana semakin baik kepribadian seseorang maka seseorang semakin bertanggung jawab dan profesional dalam mengemban pekerjaan apapun begitupun sebaliknya.

³⁴ Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan*, 1 ed. (Makassar: Cendekia, 2022), 6.

- 3) Motivasi yaitu faktor terpenting dalam kemajuan perkembangan kinerja seseorang dimana dengan adanya dorongan motivasi mampu memperoleh hasil kerja yang baik.
- 4) Nilai Budaya Kerja yaitu suatu pedoman dengan berisikan peraturan, nilai-nilai, norma, moral yang telah disepakati bersama dan diterima secara umum untuk menjadi bentuk kebiasaan, kekuatan, serta karakteristik organisasi atau perusahaan. Hal ini wajib dijalankan oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan tanpa memandang status jabatan. Sehingga, menciptakan perubahan positif dari segi citra organisasi atau perusahaan, visi misi, kepribadian kerja pegawai dan cara kerja pegawai yang berkualitas.
- 5) Lingkungan kerja yaitu salah satu hal yang mendukung kinerja pegawai atau karyawan dimana dengan memiliki lingkungan kerja nyaman, bersih, suasana menyenangkan dan segala fasilitas terpenuhi maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.
- 6) Kepuasan kerja yakni salah satu bentuk perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaannya apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan sikap yang positif maka segala pekerjaan apapun akan mudah teratasi.³⁵

³⁵ Ibid, hal.8.

c. Dimensi Kinerja

Adapun terdapat beberapa dimensi dan indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Ahmad Tarmizi dan Julianto Hutasuhut.³⁶ Berikut adalah dimensi dan indikator dari kinerja pegawai:

- 1) Kualitas yaitu tingkat baik buruknya hasil yang dicapai dan berhubungan dengan ketaatan prosedur, disiplin serta dedikasi dalam pekerjaan. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kemampuan kerja dengan dihasilkan dalam menangani tugas organisasi atau lembaga tersebut. Adapun indikator dari kualitas sebagai berikut :
 - a) Memiliki kemampuan ketelitian, kerapian dan kecepatan dalam menyusun rencana kerja.
 - b) Memiliki kemampuan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c) Memiliki keterampilan dalam bekerja.

³⁶ Ahmad Tarmizi dan Julianto Hutasuhut, “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai,*” Jurnal Bisnis Mahasiswa, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah Medan, Indonesia, 18 November 2021, 26.

- 2) Kuantitas yaitu jumlah yang diperoleh melalui hasil kerja dan berhubungan dengan volume pekerjaan maupun produktivitas kerja pegawai selama periode waktu tertentu. Adapun indikator dari kuantitas sebagai berikut :
- a) Banyaknya jumlah rencana kerja yang harus diselesaikan.
 - b) Disiplin dalam membuat rencana.
 - c) Disiplin menjalankan perintah.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Adapun indikator dari ketepatan waktu sebagai berikut :
- a) Ketepatan waktu untuk menuntaskan pekerjaan sesuai tujuan awal.
 - b) Penggunaan waktu luang dalam pekerjaan.
 - c) Ketepatan waktu dalam pengambilan keputusan.
- 4) Efektivitas adalah sejauh mana tingkat kegiatan tiap individu bisa mencapai tujuan yang sudah ditargetkan dengan maksimal dalam organisasi atau lembaga. Semakin banyak strategi yang berhasil maka seluruh kegiatan akan semakin efektif. Adapun indikator dari efektivitas sebagai berikut :

- a) Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian individu dan kelompok.
 - b) Dalam bekerja harus mampu memastikan perlengkapan yang di perlukan sudah tepat.
 - c) Adanya penghargaan dalam bekerja untuk mencapai kepuasan kerja.
 - d) Kemampuan siap siaga bekerja lembur untuk mencapai pekerjaan sesuai target.
- 5) Kemandirian yaitu seberapa mampu tiap individu bekerja dan menyelesaikan tugasnya sendiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Adapun indikator dari kemandirian sebagai berikut :
- a) Adanya tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan.
 - b) Adanya tanggung jawab atas hasil pengambilan keputusan.
 - c) Mandiri dalam mengatur potensi dan kapasitas bekerja.
 - d) Mandiri dalam memantau tujuan kerja.
 - e) Kemampuan berinisiatif yang tinggi untuk kemajuan pekerjaan.³⁷

³⁷ Ni Made Rani Untari, I Wayan Sujana, dan Ni Nyoman Ari Novarini, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada

d. Kinerja dalam Perspektif Islam

Islam adalah agama yang secara sempurna mengatur tatanan kehidupan sosial dan individu. Memanfaatkan potensi diri untuk bekerja, bersandar kepada Allah dengan berlandung dan meminta pertolongannya saat melakukan pekerjaan, dan percaya kepada Allah bahwa dia mampu menolak bahaya yang memasuki dunia pekerjaan adalah komponen penting untuk menciptakan kehidupan yang positif dan produktif. Menurut Islam, kinerja adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan pemahaman nyata yang dijunjung tinggi dan didasarkan pada prinsip-prinsip moral yang kuat. Hal ini juga dapat berfungsi sebagai motivasi untuk menghasilkan karya berkualitas tinggi. Ketakwaan membuat seseorang menjadi manusia terbaik di mata Allah SWT. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَالْيُوفِيُّهُمْ أَجْرُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

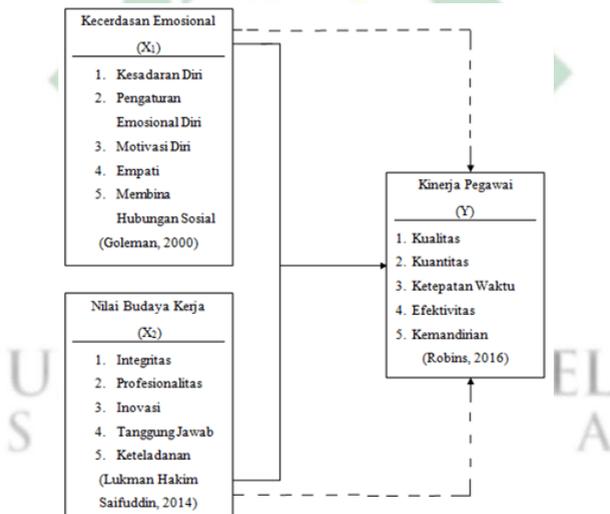
U
S
“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaaf: 19).

Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan,” *Jurnal Emas* 2,No.3 (Maret 2021): 5.

Berdasarkan tafsir Al Misbah dalam M. Quraisy Shihab pada ayat 19 Surah Al-Ahqaaf diatas menyatakan bahwa niscaya Allah akan membalas setiap perbuatan manusia berdasarkan perbuatannya. Jika seseorang bekerja keras dan menghasilkan kinerja yang baik untuk kemajuan organisasi atau lembaganya, maka seseorang tersebut akan mendapatkan hasil yang baik dari pekerjaannya tersebut.³⁸

C. Paradigma Penelitian

Gambar 1. 1
Paradigma Penelitian



³⁸ M. Quraisy Shihab, *Tafsir Al Misbah*, Jilid 12 (Jakarta: Lentera Hati, 2022), 96.

Keterangan : Data Sekunder Diolah Tahun 2023

--- --> = Pengaruh Secara Parsial

————> = Pengaruh Secara Simultan

1. Hubungan Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Nilai Budaya Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

a) Hubungan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Pegawai

Dunia pekerjaan memiliki banyak masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan atau pegawai. Segala permasalahan tersebut bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kecerdasan intelektual saja. Namun, Atifah Ridhawati menyatakan bahwa dalam dunia kerja kecerdasan yang menjadi penentu kesuksesan selain kecerdasan intelektual yaitu kecerdasan emosional.³⁹ Kecerdasan emosional atau biasa dikenal sebagai *emotional quotient* (EQ) merupakan salah satu kemampuan yang dimiliki dalam diri masing-masing orang untuk bisa mengidentifikasi, mengevaluasi, mengontrol dan mengekspresikan perasaannya. Apabila kecerdasan emosional seseorang mampu dikelola dengan baik maka

³⁹Atifah Ridhawati, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (PERSERO) Cabang Sidrap” (UIN Alauddin Makassar: Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2016), 31.

kemampuan tersebut bisa membantu dalam hal berkomunikasi, bernegosiasi, hingga mengembangkan pola pikir secara jernih. Selain itu, kecerdasan emosional sangat memiliki dampak positif yakni memiliki sikap empati yang tinggi, mampu fokus pada satu tujuan yang positif atau tidak mudah terdistraksi dengan lingkungannya serta bisa membantu kecerdasan intelektual dalam memecahkan masalah-masalah penting, terutama dalam mengambil keputusan. Kecerdasan emosional yang bisa terlihat dalam kepribadian kesehariannya ini juga membantu diri seseorang sebagai karyawan atau pegawai untuk bekerja dan bersikap dengan lebih optimal di tempat bekerja. Hal ini disebabkan karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi tidak akan pernah takut gagal, selalu menerima segala masukan maupun kritikan.

Oleh karena itu, kecerdasan emosional akan menjadikan diri seseorang semakin berkembang dan akan selalu mencoba hal-hal positif hingga menemukan titik akhir yang lebih baik. Untuk itu kinerja yang baik adalah kinerja yang mampu manage dirinya sendiri dengan pikiran yang rasional tanpa perasaan berlebihan. Dengan kata lain, apabila seseorang bekerja diikat dengan perasaan yang berlebihan akan berdampak tidak baik bagi kinerjanya sebab seseorang akan lebih mudah marah, stress, hati nuraninya akan kehilangan komitmen penuh untuk keberhasilan pekerjaannya hingga memori kerja otak menjadi tidak rasional.

- b) Hubungan Nilai Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Suatu perusahaan dalam menilai kinerja karyawan atau pegawainya untuk bisa membawa perusahaan semakin berkembang adalah dengan melalui nilai budaya kerja. Hal tersebut dikarenakan nilai budaya kerja adalah salah satu bentuk strategi utama dalam menilai seberapa baik nilai budaya kerja yang diimplementasikan seorang karyawan atau pegawai selama bekerja. Jika nilai budaya kerja diimplementasikan dengan baik maka seseorang juga akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pun sebaliknya. Sama halnya menurut Mangkunegara bahwa jika budaya kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Selain itu, nilai budaya kerja dapat diibaratkan sebagai sebuah bentuk pondasi perusahaan yang berfungsi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Nilai budaya kerja mencakup beberapa nilai penting seperti nilai-nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku yang berhubungan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan pekerjaan, biasanya juga bisa berupa moral, norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan, kemampuan dan waktu yang menjadi prioritas dari masing-masing karyawan atau pegawai dalam perusahaan itu sendiri. Budaya kerja menjadi hal yang sangat penting dan akan selalu diimplementasikan sebagai pedoman perusahaan sebab perusahaan yang mengimplementasikan nilai budaya kerja akan mampu memiliki dampak baik dibandingkan dengan perusahaan lain salah satunya perusahaan tersebut mampu untuk meningkatkan kualitas dari segi pekerjaan, pelayanannya maupun memberikan kualitas visi misi yang lebih baik.

Sehingga, masing-masing pegawai bisa menjadi tenaga kerja yang unggul dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan di masa mendatang.

Budaya kerja yang terbentuk secara baik akan menjadi manfaat karena setiap tenaga kerja dalam suatu perusahaan pastinya akan membutuhkan ruang lingkup yang baik demi kemajuan di perusahaan tersebut. Namun, apabila budaya kerja akan bersifat buruk jika tenaga kerja dalam perusahaan terdapat perbedaan seperti perbedaan cara pandang, pendapat, tenaga dan pola pikirnya. Harries Madiistriyatno menyatakan bahwa terbentuknya budaya kerja diawali dari tingkat kesadaran pemimpin dan diikuti dengan para karyawan atau pegawainya.⁴⁰ Setiap budaya kerja yang telah terbentuk dalam perusahaan akan menumbuhkan nilai disiplin, memiliki sikap keterbukaan, saling menghargai, dan adanya sikap kerja sama. Oleh karena itu, nilai budaya kerja akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja guna mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

2. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Nilai Budaya Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

⁴⁰Harries Madiistriyatno, *Dinamika Dan Keberadaban Organisasi*, 1 ed. (Tangerang: Indigo Media, 2022), 154, www.pustakaindigo.com.

Kecerdasan emosional dan nilai budaya kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dalam dunia pekerjaan. Kecerdasan emosional merupakan salah satu peranan yang penting dalam diri masing-masing orang untuk menciptakan kepribadian lebih baik. Seseorang memiliki kecerdasan emosional yang positif akan mengajarkan bahwa di dalam diri seseorang tersebut mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya dengan baik. Sehingga, terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis. Selain itu, Kevin Raydondo mengutip pendapat dalam Paton menyatakan bahwa dasar kecerdasan emosional mempunyai kesadaran untuk mempertahankan harga diri dan citra diri.⁴¹ Tanpa adanya kecerdasan emosional seseorang tidak akan bisa hanya mengandalkan kemampuan intelektualnya saja sebab untuk menghasilkan kinerja dengan kualitas baik seseorang harus bisa berpikir dan bertindak secara rasional. Adapun Nilai budaya kerja adalah sebuah strategi utama yang selalu diciptakan dalam setiap perusahaan apapun. Adanya nilai budaya kerja di dalam perusahaan, maka biasanya seluruh kegiatan-kegiatan yang menjadi tugas karyawan atau pegawai harus bisa dikendalikan dengan aturan yang wajib ditaati. Perusahaan maupun organisasi harus mendukung karyawan atau pegawainya untuk menerapkan dan menyepakati nilai budaya kerja agar bisa memicu rasa

⁴¹Kevin Raydondo, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Mahasiswa Akuntansi Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Di Perguruan Tinggi Sekota Bandar Lampung” (Bandar Lampung: Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung, 2016), 14.

tanggung jawab, ketekunan dan semangat kerja para karyawan. Sehingga, hal tersebut mampu berdampak baik terhadap kinerja karyawan atau pegawainya dan pastinya perusahaan maupun organisasi akan memiliki citra positif dimata masyarakat. Bagi seorang pemimpin, jika nilai budaya kerja adalah strategi utama atau sebuah pedoman yang mampu merubah segalanya maka dimasa mendatang hal tersebut bisa memberikan suasana kerja yang nyaman, menyenangkan, meningkatkan jiwa kebersamaan dan kekeluargaan, mampu terbuka satu sama lain, serta mampu membangun komunikasi yang lebih baik.

Dengan demikian, karyawan bekerja tanpa mengelola kecerdasan emosional dengan baik ibarat "karyawan tersebut seakan-akan mengisi soda di dalam botol dan ditutup rapat hingga suatu saat akan meledak". Begitu juga dengan tindakan karyawan yang kelak akan menjadi berantakan, mudah cepat marah, sulit menyelesaikan masalah sebab selalu merasa apa yang dikerjakan terasa berat, mudah menyalahkan diri sendiri tanpa segera mencari solusinya dan tidak bisa berkembang jika kecerdasan emosionalnya rendah. Selain itu, hal tersebut juga sama seperti perusahaan tanpa adanya nilai budaya ibarat "perusahaan seakan-akan berdiri sendiri tanpa ada jiwa". Untuk itu, karyawan yang berkinerja tinggi pasti karyawan tersebut mampu mengelola kecerdasan emosional dengan sangat baik dan mampu menyeimbangkan pola pikirnya dalam melakukan segala pekerjaannya yang didasari nilai - nilai budaya kerja. Sehingga, kesuksesan akan mudah digapai jika dalam diri seseorang mampu mengimplementasikan hal-hal kecil yang bernilai besar (*The Magic Of Thinking Big*).

D. Hipotesis

Hipotesis adalah hasil dugaan bersifat sementara yang membutuhkan tanggapan benar pada suatu penelitian. Jawaban berupa temuan baru didasarkan pada teori-teori penting yang belum didukung oleh data aktual, sehingga membuat hipotesis menjadi spekulatif. Dengan demikian, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai tanggapan yang bersifat teori terhadap perumusan masalah pada penelitian dengan adanya uji data secara empiris.⁴² Hipotesa atau hipotesis ini harus didasarkan pada teori untuk menghindari hubungan yang salah. Dengan demikian, peneliti dilarang membuat hasil hipotesis yang tidak memiliki dasar teori atau mencoba mengaitkan satu konsep (variabel) dengan konsep (variabel) lainnya. Hasil uji hipotesis ini dapat mendukung teori atau menolak teori tersebut. Hipotesis itu sendiri memiliki dua pembuktian yang biasa dikenal dengan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Berikut hipotesis yang di uji dalam penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut :

1) Hipotesis 1

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional (X_1) terhadap peningkatan kinerja (Y) pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional (X_1) terhadap peningkatan

⁴²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 10 ed. (Bandung: Alfabeta, 2010), 96.

kinerja (Y) pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya.

2) Hipotesis 2

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara nilai budaya kerja (X₂) terhadap peningkatan kinerja (Y) pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya.

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara nilai budaya kerja (X₂) terhadap peningkatan kinerja (Y) pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya.

3) Hipotesis 3

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional (X₁) dan nilai budaya kerja (X₂) terhadap peningkatan kinerja (Y) pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya.

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional (X₁) dan nilai budaya kerja (X₂) terhadap peningkatan kinerja (Y) pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan salah satu ciri penelitian yang akurat dan sistematis sebagai penentu arah pemecahan masalah. Sehingga, metode penelitian memegang peranan yang sangat penting. Ketepatan dalam penggunaan metode penelitian merupakan syarat penting untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Setiap penelitian harus menggunakan berbagai metode sebagai acuan yang sistematis agar bisa dipertanggung jawabkan dan mencapai tujuan tertentu.

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional dan nilai budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sebagai strategi penelitiannya. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme yang bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan cara mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian.⁴³ Tujuan dari peneliti melakukan pendekatan ini, karena pendekatan kuantitatif dapat menguji teori yang telah ada sebelumnya dan dibuktikan dengan melakukan penelitian, memberikan penjelasan dengan metode deskriptif serta menafsirkan

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2 ed. (Bandung: Alfabeta, 2016), 8.

penelitian untuk memprediksi hasil dari penelitiannya.⁴⁴ Adapun jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu asosiatif. Jenis penelitian asosiatif yang dikemukakan oleh Syofian Siregar merupakan salah satu metodologi untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut.⁴⁵

B. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, fokus dari objek penelitian adalah pengaruh kecerdasan emosional dan nilai budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kecerdasan emosional dan nilai budaya kerja sebagai variabel bebas (variabel X), serta kinerja sebagai variabel terikat (variabel Y). Subjek penelitiannya adalah seorang pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Surabaya beralamat di Jl. Masjid Agung Tim. No. 4, Gayungan, Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur, 60234, (031)8285319.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Sugiyono menyatakan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan memiliki kualitas dan karakteristik

⁴⁴Eko Sudarmanto, Ardhariksa Zukhruf Kurniullah, dan Erika Revida, dkk, *Desain Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021).

⁴⁵Syofian Siregar, *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 1 ed. (Jakarta: Kencana, Prenada Media Group, 2017), 7.

tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari hingga ditarik kesimpulannya.⁴⁶ Istilah "populasi" juga dapat merujuk pada seluruh populasi atau individu yang memiliki kesamaan setidaknya satu karakteristik. Berdasarkan pengertian tersebut, peneliti nantinya akan melakukan observasi pada seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya yang berjumlah 80 pegawai.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono mendefinisikan sampel merupakan sebagian dari karakteristik suatu objek atau subjek populasi agar memudahkan peneliti dalam menyelesaikan penelitiannya. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik *simple random sampling*, dimana teknik ini merupakan cara pengambilan sampel secara acak dengan tidak membedakan tingkatan atau strata para pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya. Penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus atau tabel dari Issac dan Michael dengan menggunakan tingkat kesahalahan 5%. Sehingga, sampel yang digunakan adalah sekitar 65 % responden dengan taraf signifikansi 5%. Adapun rumus Issac dan Michael yang dikutip dalam Setyo Tri Wahyudi sebagai berikut :

⁴⁶ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2017).

Gambar 1. 2
Rumus Issac dan Michael

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

S = Jumlah Sample

N = Jumlah Populasi

λ^2 = Chi Kuadrat Nilainya Tergantung Derajat Kebebasan (dk) Dan Tingkat Kesalahan dk =1, Taraf Kesalahan 1% Maka Chi Kuadrat = 6,634. Taraf Kesalahan 5% Maka Chi Kuadrat = 3,841 dan Taraf Kesalahan 10% Maka Chi Kuadrat = 2,706.

d = Derajat Akurasi Yang Diekspresikan Sebagai Proporsi (0,05)

P (Peluang Benar) = Q (Peluang Salah) : Proporsi Populasi = 0,5.⁴⁷

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁴⁷Setyo Tri Wahyudi, *Statistika Ekonomi Konsep, Teori, Dan Penerapan*, 1 ed. (Malang: UB Press, 2017), 18, <http://www.ubpress.ub.ac.id>.

Tabel 1. 1
Issac dan Michael

N	s		
	1%	5%	10%
10	10	10	10
15	15	14	14
20	19	19	19
25	24	23	23
30	29	28	27
35	33	32	31
40	38	36	35
45	42	40	39
50	47	44	42
55	51	48	46
60	55	51	49
65	59	55	53
70	63	58	56
75	67	62	59
80	71	65	62
85	75	68	65
90	79	72	68
95	83	75	71
100	87	78	73

D. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel adalah suatu objek atau subjek yang sifat-sifatnya telah diberi nilai numerik (kuantitatif), atau dapat diartikan sebagai suatu konsep yang mempunyai ragam nilai berupa kuantitatif dan kualitatif hingga dapat berubah-ubah nilainya.

1) Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, faktor-faktor yang bisa diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasikan atau diamati. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Nilai Budaya Kerja”.

2) Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah suatu faktor-faktor yang diobservasikan dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Kinerja”.

Berikut merupakan gambaran variabel, dimensi dan indikator nantinya yang akan diuji :

Tabel 1. 2 Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Kecerdasan Emosional (X ₁)	a. Kesadaran Diri	a) Kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri. b) Kemampuan untuk memahami kekuatan dan keterbatasan diri sendiri c) Memiliki sikap percaya diri dan keyakinan tentang harga diri.

		<p>b. Pengaturan Emosional Diri</p>	<p>a) Adanya kemampuan mengendalikan emosi.</p> <p>b) Mudah beradaptasi dan melakukan segala tanggung jawab atas kinerja pribadi.</p> <p>c) Mudah menerima dan terbuka terhadap ide serta informasi baru.</p>
		<p>c. Motivasi Diri</p>	<p>a) Adanya keinginan untuk selalu berprestasi atau tidak sekedar puas.</p> <p>b) Adanya kekuatan dalam berpikir positif dan optimis.</p>
		<p>d. Empati</p>	<p>a) Adanya usaha seseorang untuk bisa menerima perspektif dari orang lain.</p> <p>b) Adanya sikap peduli pada perasaan orang</p>

			lain.
		e. Membina Hubungan Sosial	<p>a) Kemampuan untuk menyampaikan pesan dengan jelas dan mudah menjalin interaksi bersama orang lain.</p> <p>b) Mampu menginspirasi kelompok dan orang lain.</p> <p>c) Memiliki sikap berani untuk memulai dan memimpin perubahan.</p> <p>d) Mampu bernegosiasi dan menengahi perbedaan pendapat.</p>
2.	Nilai Budaya Kerja (X ₂)	a. Integritas	<p>a) Mampu memutuskan untuk berbuat baik dan benar.</p> <p>b) Berpikir positif dan bijak dalam menyelesaikan tugas.</p> <p>c) Mematuhi hukum</p>

			<p>dan peraturan di organisasi atau lembaga.</p> <p>d) Memiliki sikap berani menolak korupsi atau suap.</p>
		b. Profesional	<p>a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi tugas.</p> <p>b) Disiplin dan bekerja keras dalam bekerja.</p> <p>c) Melakukan dan menyelesaikan pekerjaan secara teratur.</p> <p>d) Melakukan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.</p> <p>e) Mendapatkan reward dan punishment sesuai dengan ketentuan yang berlaku.</p>
		c. Inovasi	<p>a) Melakukan penyem purnaan dan perbaikan secara terus menerus.</p> <p>b) Memiliki sikap</p>

			<p>terbuka dan menerima ide-ide baru yang membangun.</p> <p>c) Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi.</p> <p>d) Berani melakukan terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah.</p> <p>e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk bekerja agar efektif serta efisien.</p>
		d. Tanggung Jawab	<p>a) Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.</p> <p>b) Kemampuan untuk berani mengakui kesalahan, siap menerima konsekuensi, dan mengambil langkah perbaikan.</p>

			<p>c) Memecahkan masalah dengan cepat dan akurat.</p> <p>d) Komitmen terhadap tugas yang diberikan.</p>
		e. Keteladanan	<p>a) Berakhlak yang baik.</p> <p>b) Memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, ramah dan adil.</p> <p>c) Adanya sikap untuk membimbing, memberikan arahan, masukan kepada bawahan dan rekan kerja.</p> <p>d) Melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri.</p>
3.	Kinerja (Y)	a. Kualitas	<p>a) Memiliki kemampuan ketelitian, kerapian dan kecepatan dalam menyusun rencana kerja.</p> <p>b) Memiliki kemampuan</p>

			<p>kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>c) Memiliki keterampilan dalam bekerja.</p>
		b. Kuantitas	<p>a) Banyaknya jumlah rencana kerja yang harus diselesaikan.</p> <p>b) Disiplin dalam membuat rencana.</p> <p>c) Disiplin menjalankan perintah.</p>
		c. Ketepatan Waktu	<p>a) Ketepatan waktu untuk menuntaskan pekerjaan sesuai tujuan awal.</p> <p>b) Penggunaan waktu luang dalam pekerjaan.</p> <p>c) Ketepatan waktu dalam pengambilan keputusan.</p>
		d. Efektivitas	<p>a) Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian individu</p>

			<p>dan kelompok.</p> <p>b) Dalam bekerja harus mampu memastikan perlengkapan yang di perlukan sudah tepat.</p> <p>c) Adanya penghargaan dalam bekerja untuk mencapai kepuasan kerja.</p> <p>d) Kemampuan siap siaga bekerja lembur untuk mencapai pekerjaan sesuai target.</p>
		e.Kemandirian	<p>a) Adanya tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>b) Adanya tanggung jawab atas hasil pengambilan keputusan.</p> <p>c) Mandiri dalam mengatur potensi dan kapasitas bekerja.</p> <p>d) Memiliki sikap mandiri dalam</p>

			<p>memantau tujuan kerja.</p> <p>e) Kemampuan berinisiatif yang tinggi untuk kemajuan pekerjaan.</p>
--	--	--	--

E. Tahap-Tahap Penelitian

a) Tahap Perencanaan Penelitian

1. Menetapkan Rancangan Penelitian

Langkah pertama sebelum memulai proses penelitian yang lebih mendalam, peneliti membuat perencanaan terlebih dahulu dan menentukan masalah yang akan menjadi pokok penelitian. Permasalahan untuk penelitian tidak boleh sama dengan rekan lain dalam penelitian. Selanjutnya, peneliti akan membuat kisi-kisi atau rancangan dalam mengajukan judul proposal

2. Menentukan Lokasi Penelitian

Setelah menentukan permasalahan penelitian, peneliti menentukan lokasi untuk dijadikan sebagai objek penelitian. Lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah Kantor Kementerian Agama Surabaya

3. Membuat Proposal Penelitian

Pada tahap ini, peneliti harus menyusun dan mengembangkan proposal penelitian. Proposal penelitian nantinya akan memudahkan peneliti dalam melakukan mekanisme penelitian. Setelah

proposal penelitian sudah dibuat, proposal penelitian bisa diajukan kepada pihak terkait untuk proses penelitian selanjutnya.

4. Menyiapkan Surat Izin Penelitian dan Peralatan Penelitian

Tahap terakhir pada tahap pra-penelitian adalah membuat surat izin. Surat izin penelitian berguna untuk memperlihatkan bahwasannya penelitian yang dilakukan adalah bersifat resmi dan formal. Surat izin bisa didapatkan dengan mengajukan surat keterangan penelitian kepada bagian akademik prodi. Selain menyiapkan surat perizinan, peneliti wajib mempersiapkan peralatan untuk penelitian yakni dapat berupa alat tulis. Hal ini bertujuan untuk memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data-data.

b) Tahap Pelaksanaan Penelitian

Langkah selanjutnya adalah melakukan penelitian mengenai permasalahan penelitian kepada objek yang akan diteliti. Selama penelitian, peneliti mengumpulkan data-data melalui metode-metode yang sudah ditentukan.

c) Tahap Akhir Pengolahan Data

Dalam tahapan ini, peneliti menelaah dan mengolah data-data yang telah diperoleh dari responden. Dari hasil perolehan data tersebut diolah menggunakan aplikasi SPSS 16 yang nantinya akan disajikan dalam laporan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah salah satu cara untuk memperoleh data guna memberikan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Metode yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dimana kuesioner merupakan suatu bentuk pernyataan tertulis atau pertanyaan yang di ajukan oleh peneliti untuk menyampikan pernyataan tersebut kepada respondennya.⁴⁸ Untuk mendapatkan jawaban untuk kuisisioner yang sudah diisi oleh responden, peneliti menggunakan skala likert. Penggunaan skala likert dapat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel dijabarkan menjadi indikator variabel dengan 5 rentangan. Indikator tersebut digunakan sebagai tolak ukur dalam menyusun item-item instrumen kuesioner yang di isi oleh responden dengan memberikan tanda centang pada jawaban pernyataan yang tersedia. Adapun pernyataan yang digunakan terdiri dari pernyataan *favorable*. Yusrizal dan Rahmati mengemukakan bahwa pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang bersifat positif (mendukung) aspek-aspek

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2016), 137.

dalam variabel.⁴⁹ Berikut alternatif pilihan jawaban yang tersedia untuk skala ini yakni diantaranya :

Tabel 1. 3
Skala Variabel Penelitian

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah salah satu proses pengolahan data dan interpretasi hasil pengolahan data dalam sebuah penelitian.⁵⁰ Analisis data kuantitatif mencakup proses mengolah dan menyajikan data,

⁴⁹Yusrizal dan Rahmati, *Pengembangan Instrumen Afektif Dan Kuesioner*, 1 ed. (Langugob Banda Aceh: Pale Media Prima, 2022), 151.

⁵⁰ Almira Keumala Ulfah, Ramadhan Razali, dan Habibur Rahman, dkk, *Ragam Analisis Data Penelitian*, 1 ed. (Pamekasan: IAIN Madura Press, 2022).

membuat perhitungan untuk mendeskripsikan data, dan melakukan uji hipotesis dengan uji statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Statistical Program for Social Science* 16.0 atau yang dikenal dengan SPSS versi 16.0. Dalam menganalisis data yang diperoleh, peneliti menggunakan berbagai jenis uji yakni diantaranya :

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode yang berguna untuk mengorganisasi dan menganalisis data dan angka dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara teratur, dan jelas mengenai suatu variabel. Uji statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran atau data yang jelas tentang variabel yang diteliti.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah salah satu metode untuk memperoleh hasil regresi yang baik dan efisien.⁵¹ Sehingga, peneliti dapat menganalisis data dengan menggunakan beberapa pengujian yakni sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

⁵¹Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi Dan Analisis Data Dengan SPSS)*, 1 ed. (Yogyakarta:Penerbit Deepublish,2019), 114, www.penerbitdeepublish.com.

Uji normalitas adalah salah satu metode untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh bisa berdistribusi normal atau tidak. Selain itu, uji normalitas bisa digunakan melalui uji Kolmogorov Smirnov. Hal ini terdapat ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data bisa dinyatakan sebagai berdistribusi normal atau mempunyai hubungan linier dan sebaliknya.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah salah satu metode untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Hal ini memiliki ketentuan jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) $< 10,00$ dan nilai Tolerance $> 0,10$ maka bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas begitu pun sebaliknya.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki 2 macam metode yakni uji heteros kedastisitas dengan gletser dan uji heteroskedastisitas dengan scatterplot. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji heteros kedastisitas dengan scatterplot yang mana terdapat ketentuan bahwa jika hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik – titik data tersebut menyebar dan tidak mendekati titik nol serta titik – titik pada data tidak mengumpul diatas maupun dibawah hingga tidak membentuk pola, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang dianalisis tersebut.

3. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan maupun pernyataan dalam kuesioner valid atau tidak. Selain itu, perhitungan dalam uji validasi dari variabel X1, X2, dan Y dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16. Adapun kriteria penilaian uji validasi berdasarkan dalam kutipan Aziz Alimul Hidayat yakni :

- a) Apabila diketahui jumlah dari Rhitung lebih besar daripada Rtabel ($R_{hitung} > R_{tabel}$) dengan taraf signifikan 0,05 maka pernyataan tersebut dianggap valid.
- b) Apabila diketahui jumlah dari Rhitung lebih kecil daripada Rtabel ($R_{hitung} < R_{tabel}$) dengan taraf signifikan 0,05 maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.⁵²

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berasal dari kata *Reliability* yang berarti konsistensi dalam pengukuran. Reliabilitas yaitu suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi dan menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Sehingga,

⁵²Aziz Alimul Hidayat, *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas*, 1 ed. (Surabaya: Health Books Publishing, 2021), 13.

mampu mengungkapkan informasi yang akurat. Budi Darma menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih dan reliabilitas juga dapat mempelajari stabilitas data, kekuatan prediksi, serta keakuratan data kuesioner. Pada penelitian kuantitatif, kuesioner di uji dengan menggunakan uji reliabilitas. Suatu kuesioner atau angket dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap kuesioner (angket) tersebut dinilai tinggi dan konsisten atau stabil. Pada pengujian reliabilitas digunakan untuk semua item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Koefisien alpha dinyatakan reliabel apabila nilai dari Cronbach Alpha sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Apabila diketahui nilai Cronbach Alpha $>$ R_{tabel} dengan taraf 0,6 maka pernyataan tersebut dianggap reliabel.
- b) Apabila diketahui nilai Cronbach Alpha $<$ R_{tabel} dengan taraf 0,6 maka pernyataan tersebut dianggap tidak reliabel.⁵³

5. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

⁵³Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas,Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda,Uji t,Uji F,R2)* (Jakarta: Guepedia, t.t.), 17.

Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, hal ini dengan melihat melalui tingkat signifikan yaitu 0,05. Lailatus Sa'adah mengemukakan bahwa terdapat ketentuan apabila nilai signifikan (sig) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan (pengaruh yang kuat) terhadap variabel terikat. Selain itu, apabila dilihat melalui $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima serta sebaliknya.⁵⁴ Untuk mengetahui hal tersebut, berikut hasil uji regresi sederhana melalui tabel Anova SPSS versi 16.

b) Uji Regresi Linier Berganda (Uji F)

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda mengutip dalam Albert Kurniawan Purnomo yakni sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Nilai variabel dependen / terikat

a = Koefisien konstanta

X_1 = Nilai variabel independen / bebas pertama

X_2 = Nilai variabel independen / bebas kedua

⁵⁴ Lailatus Sa'adah, *Statistik Inferensial*, 1 ed. (Jombang: Penerbit LPPM, 2021), 36.

β_1 dan β_2 = Parameter koefisien regresi
e = Error

Untuk mengetahui hal tersebut, Jika sig. > 0,05
maka H0 diterima H1 ditolak. Namun, jika sig.
< 0,05 maka H0 ditolak H1 diterima.⁵⁵



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁵⁵Albert Kurniawan Purnomo, *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS* (Surabaya: CV. Jakad Media, 2019), 32.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

A) Sejarah Kantor Kementerian Agama Surabaya

Awal mula di tahun 1974 berdiri Kantor Kementerian Agama Surabaya yang bernama Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya tepat beralamat di Jalan Rajawali. Tahun 1984, Kandepag Kodya berpindah tempat di Jalan Genteng dan melakukan koordinasi pada Pemerintahan Kotamadya Surabaya dalam bidang pelayanan masyarakat bina agama. Di dalam bidang Urusan Agama Islam mencakup urusan pernikahan, urusan haji, bidang penerangan agama Islam maupun pelayanan bidang pendidikan Agama Islam seperti Raudhatul Atfal, Madrasah dan pondok pesantren. Fasilitas kantor yang berada di Jalan Gentengkali No. 59 Surabaya ini seluas + 400 m² dengan memiliki Hak Sewa (KUP).

Dengan seiring berkembangnya tingkat pelayanan terhadap masyarakat yang memerlukan kantor lebih representatif, Kantor Departemen Kotamadya Surabaya memutuskan untuk melakukan perpindahan kembali ke Jalan Manyar Kertoadi no. 1 Surabaya. Pada lokasi ini, Kandepag kodya Surabaya selalu melaksanakan pelayanan kepada masyarakat sebaik mungkin meliputi urusan haji dan lokasi tersebut berdekatan dengan Asrama Haji Sukolilo Surabaya. Tidak hanya itu saja, pada tanggal 25 Pebruari 1998, Kandepag Kodya Surabaya berpindah lagi di Jl. Masjid Agung Timur no. 4 Surabaya, dengan perubahan nama menjadi Kantor Kementerian Agama Surabaya.

Keberadaan Kantor Departemen Agama atau Kantor Kementerian Agama Surabaya, sangat dibutuhkan oleh masyarakat khususnya dalam memberikan pelayanan berupa layanan pernikahan, jamaah haji, penerangan Agama Islam, Pendidikan Agama Islam, serta pelayanan keagamaan yang lainnya. Dalam struktur organisasi Kantor Departemen Agama terdiri dari Kepala, Subbag TU, Seksi Urais, Seksi Pendais, Seksi Pengurais, Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah (PHU). Sejak KMA No 373 Tahun 2002 diterbitkan, Struktur Organisasi Departemen Agama berubah menjadi : Kepala, Subbag TU, Seksi Urais, Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah, Seksi Mapenda, Seksi PD.Pontren, Seksi Bimas serta Penyelenggara Zakat dan Wakaf. Hal tersebut terbit sesuai Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No.1 Tahun 2002 mengenai Perubahan Penyebutan Departemen Agama Sebagai Kementerian Agama. Dengan demikian, penyebutan Kantor Departemen Agama Kota Surabaya telah resmi berubah menjadi Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

B) Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Surabaya

- a. Visi Kantor Kementerian Agama Surabaya
Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong – royong.
- b. Misi Kantor Kementerian Agama Surabaya
 - 1) Menumbuhkan pemahaman serta pengalaman ajaran agama
 - 2) Pemantapan hidup rukun antar umat beragama

- 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas
- 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan
- 5) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel
- 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum dengan mempunyai ciri agama, pendidikan agama dalam bagian pendidikan umum serta pendidikan keagamaan
- 7) Menciptakan tata kelola pemerintahan yang memiliki kebersihan, akuntabilitas, serta kepercayaan.

C) Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Surabaya

Gambar 1. 3

Bagan Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Surabaya



Keterangan Dari Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Surabaya :

Kepala Kantor : Dr.Pardi, M.Pd.I
Kepala Sub Bagian TU : Gartaman, S.Ag
Kepala Seksi PHU : Achmad Faisol Syaifullah,
S.Ag
Kepala Seksi Bimas Islam: Muhammad Ali Faiq, S.Sos.I,
MHI
Kepala Seksi Penma : Fatkhul Mubin, S.Pd, M.Pd.I
Kepala Seksi PD. Pontren : Dr.Drs.M.Amir Sholehuddin,
M.Pd.I
Kepala Seksi PAIS : M. Arifin, S.Ag, M.Si
Penyelenggara Syari'ah : Sururil Faizin, S.Ag, M.Pd.I
Penyelenggara Kristen : Ruth Yolanda Siregar, SE.⁵⁶

B. Penyajian Data

A) Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran data secara umum meliputi nilai rata-rata (mean), nilai tertinggi (maximum), nilai terendah (minimum) dan standar deviasi dari masing-masing variabel bebas maupun terikat. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, berikut hasil uji statistik deskriptif :

⁵⁶ Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

Tabel 1. 4
Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Emosional	65	37	50	45.65	4.033
Nilai Budaya Kerja	65	46	60	53.82	4.707
Kinerja	65	46	65	58.05	5.254
Valid N (listwise)	65				

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

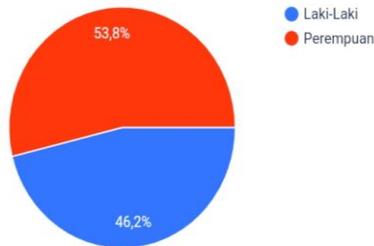
Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pada variabel kecerdasan emosional (X1) dari 65 responden memiliki nilai minimum sebesar 37, nilai maximum sebesar 50, nilai rata-rata sebesar 45,65, nilai standar deviasi sebesar 4,033. Selanjutnya, pada variabel nilai budaya kerja (X2) dari 65 responden memiliki nilai minimum sebesar 46, nilai maximum sebesar 60, nilai rata-rata sebesar 53,82, nilai standar deviasi sebesar 4,707. Sedangkan pada variabel kinerja (Y) dari 65 responden memiliki nilai minimum sebesar 46, nilai maximum sebesar 65, nilai rata-rata sebesar 58,05, dan nilai standar deviasi sebesar 5,254.

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini terdapat beberapa karakteristik responden yang mencakup diantaranya yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja di instansi. Hal ini dapat dijelaskan melalui hasil pengukuran dan analisis data sebagai berikut :

Gambar 1. 4
Diagram Pie Jenis Kelamin

Jenis Kelamin



Tabel 1. 5
Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

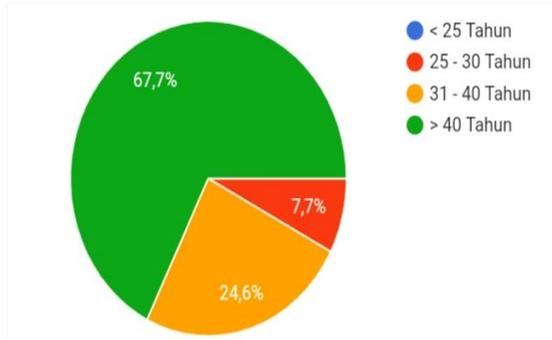
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	46.2	46.2	46.2
Perempuan	35	53.8	53.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan gambar diagram pie dan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 46,2% atau berjumlah 30 responden sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 53,8% atau berjumlah 35 responden. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa dari 65 responden di Kantor Kementerian Agama Surabaya rata-rata yang lebih dominan adalah jenis kelamin perempuan.

Gambar 1.5 Diagram Pie Usia

Usia



Tabel 1.6
Frekuensi Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-30 Tahun	4	6.2	6.2	6.2
31-40 Tahun	17	26.2	26.2	32.3
> 40 Tahun	44	67.7	67.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

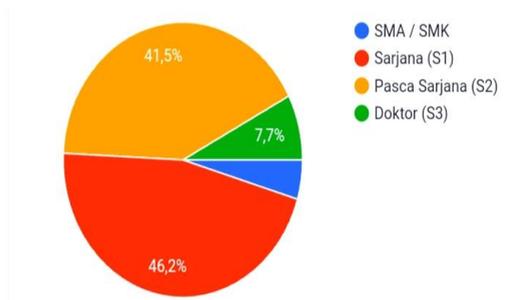
Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan gambar diagram pie dan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia 25-30 Tahun sebanyak 7,7% atau berjumlah 4 responden. Responden dengan usia 31-40 Tahun sebanyak 24,6 % atau berjumlah 17 responden. Sedangkan responden dengan usia > 40 Tahun sebanyak 67,7% atau berjumlah 44 responden. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa dari 65 responden di Kantor

Kementerian Agama Surabaya rata-rata yang lebih dominan adalah berusia > 40 Tahun.

Gambar 1. 6
Diagram Pie Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir



Tabel 1. 7
Frekuensi Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	3	4.6	4.6	4.6
	Sarjana (S1)	30	46.2	46.2	50.8
	Pasca Sarjana (S2)	27	41.5	41.5	92.3
	Doktor (S3)	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

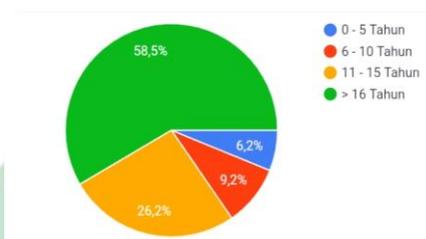
Berdasarkan gambar diagram pie dan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 4,6% atau berjumlah 3 responden. Responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 46,2% atau berjumlah 30 responden. Responden dengan pendidikan terakhir Pasca Sarjana (S2) sebanyak 41,5% atau berjumlah 27 responden. Sedangkan responden dengan pendidikan

terakhir Doktor (S3) sebanyak 7,7% atau berjumlah 5 responden. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa dari 65 responden di Kantor Kementerian Agama Surabaya rata-rata yang lebih dominan adalah berpendidikan terakhir Sarjana (S1).

Gambar 1.7

Diagram Pie Lama Bekerja di Instansi

Lama Bekerja di Instansi



Tabel 1.8

Frekuensi Lama Bekerja di Instansi

Lama Bekerja Di Instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 Tahun	4	6.2	6.2	6.2
	6-10 Tahun	6	9.2	9.2	15.4
	11-15 Tahun	17	26.2	26.2	41.5
	> 16 Tahun	38	58.5	58.5	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan gambar diagram pie dan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja di instansi Kantor Kementerian Agama Surabaya 0-5 Tahun sebanyak 6,2% atau berjumlah 4 responden. Responden dengan lama bekerja di instansi Kantor Kementerian Agama Surabaya 6-10 Tahun

sebanyak 9,2% atau berjumlah 6 responden. Responden dengan lama bekerja di instansi Kantor Kementerian Agama Surabaya 11-15 Tahun sebanyak 26,2% atau berjumlah 17 responden. Sedangkan responden dengan lama bekerja di instansi Kantor Kementerian Agama Surabaya > 16 Tahun sebanyak 58,5% atau berjumlah 38 responden. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa dari 65 responden lama bekerja di instansi Kantor Kementerian Agama Surabaya rata-rata yang lebih dominan adalah selama > 16 Tahun.

b. Uji Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi yaitu salah satu metode pengumpulan data dari yang paling kecil sampai yang paling besar ataupun sebaliknya. Kemudian, informasi tersebut dapat dipisahkan menjadi beberapa kelas atau juga dapat disebut strategi untuk menyusun bahan-bahan berdasarkan nilai-nilai dari variabel dan frekuensinya. Manfaat dari menyusun tabel ini yaitu mampu memudahkan semua orang untuk membaca dan memperkenalkan informasi data secara sederhana.

1) Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kecerdasan Emosional (X_1)

Pada variabel kecerdasan emosional terdapat 10 pernyataan-pernyataan yang telah diajukan, diberi skor penilaian dan diberi jawaban. Berikut hasil jawaban yang telah diolah menggunakan program aplikasi SPSS versi 16.0.

Tabel 2. 1
Frekuensi Mampu Memahami Emosi Diri Sendiri Dalam Bekerja

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	40.0	40.0	40.0
	Sangat Setuju	39	60.0	60.0	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab setuju (S) berjumlah 26 responden atau sebanyak 40,0% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 39 responden atau sebanyak 60,0%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 60,0% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 40,0%.

Tabel 2. 2
Frekuensi Mampu Meredam Emosi Saat Rekan Kerja Menyinggung Perasaan Saya

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	1	1.5	1.5	3.1
	Setuju	29	44.6	44.6	47.7
	Sangat Setuju	34	52.3	52.3	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab netral (N) berjumlah 1 responden

atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 29 responden atau sebanyak 44,6% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 34 responden atau sebanyak 52,3%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 52,3% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban tidak setuju dan netral dengan presentase 1,5%.

Tabel 2. 3

Frekuensi Selalu Memotivasi Diri Sendiri Dalam Bekerja

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	24	36.9	36.9	36.9
Sangat Setuju	41	63.1	63.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab setuju (S) berjumlah 24 responden atau sebanyak 36,9% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 41 responden atau sebanyak 63,1%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 63,1% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 36,9%.

Tabel 2. 4

Frekuensi Berusaha Untuk Selalu Peka Dengan Perasaan Orang Lain Dalam Bekerja

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	22	33.8	33.8	36.9
	Sangat Setuju	41	63.1	63.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 2 responden atau sebanyak 3,1%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 22 responden atau sebanyak 33,8% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 41 responden atau sebanyak 63,1%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 63,1% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 3,1%.

Tabel 2. 5

Frekuensi Selalu Bekerja Sama Dengan Para Pegawai Lainnya

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	38.5	38.5	38.5
	Sangat Setuju	40	61.5	61.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab setuju (S) berjumlah 25 responden atau sebanyak 38,5% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 40

responden atau sebanyak 61,5%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 61,5% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 38,5%.

Tabel 2. 6

Frekuensi Berusaha Untuk Membina Hubungan Komunikasi Yang Baik Dengan Pimpinan

x1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	24	36.9	36.9	36.9
Sangat Setuju	41	63.1	63.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab setuju (S) berjumlah 24 responden atau sebanyak 36,9% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 41 responden atau sebanyak 63,1%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 63,1% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 36,9%.

Tabel 2. 7

Frekuensi Mampu Menyelesaikan Permasalahan Dengan Baik Tanpa Terbawa Emosi

x1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	5	7.7	7.7	9.2
Setuju	34	52.3	52.3	61.5
Sangat Setuju	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab netral (N) berjumlah 5 responden atau sebanyak 7,7%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 34 responden atau sebanyak 52,3% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 25 responden atau sebanyak 38,5%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 52,3% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 1,5%.

Tabel 2. 8

Frekuensi Mampu Menerima Pendapat Dan Saran Ketika Bekerja

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	20	30.8	30.8	33.8
	Sangat Setuju	43	66.2	66.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 2 responden atau sebanyak 3,1%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 20 responden atau sebanyak 30,8% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 43 responden atau sebanyak 66,2%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 66,2% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 3,1%.

Tabel 2. 9

Frekuensi Mengerti Dan Empati Apabila Karyawan Lain Menghadapi Kesulitan Dalam Bekerja

x1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	1.5	1.5	1.5
Setuju	27	41.5	41.5	43.1
Sangat Setuju	37	56.9	56.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 27 responden atau sebanyak 41,5% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 37 responden atau sebanyak 56,9%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 56,9% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 1,5%.

Tabel 2. 10

Frekuensi Mampu Menenangkan Diri Dan Bisa Berdamai Dengan Rekan Kerja Tanpa Mempunyai Dendam

x1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	1.5	1.5	1.5
Setuju	22	33.8	33.8	35.4
Sangat Setuju	42	64.6	64.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk

yang menjawab setuju (S) berjumlah 22 responden atau sebanyak 33,8% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 42 responden atau sebanyak 64,6%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 64,6% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 1,5%.

2) Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Nilai Budaya Kerja (X₂)

Pada variabel nilai budaya kerja terdapat 12 pernyataan-pernyataan yang telah diajukan, diberi skor penilaian dan diberi jawaban. Berikut hasil jawaban yang telah diolah menggunakan program aplikasi SPSS versi 16.0.

Tabel 2. 11

Frekuensi Selalu Bertegur Sapa Dan Bermurah Senyum Sesama Atasan Maupun Rekan Kerja Ketika Berpapasan

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	19	29.2	29.2	30.8
	Sangat Setuju	45	69.2	69.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab sangat tidak setuju (STS) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 19 responden atau sebanyak 29,2% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 45 responden atau sebanyak 69,2%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan

presentase 69,2% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 1,5%.

Tabel 2. 12

Frekuensi Selalu Mematuhi Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku Sebagai Pedoman Kedisiplinan Dalam Bekerja

×2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	28	43.1	43.1	44.6
	Sangat Setuju	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 28 responden atau sebanyak 43,1% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 36 responden atau sebanyak 55,4%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 55,4% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 1,5%.

Tabel 2. 13

Frekuensi Selalu Berpikir Positif Dan Bijaksana Dalam Melaksanakan Tugas

×2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	31	47.7	47.7	50.8
	Sangat Setuju	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 2 responden atau sebanyak 3,1%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 31 responden atau sebanyak 47,7% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 32 responden atau sebanyak 49,2%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 49,2% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 3,1%.

Tabel 2. 14

Frekuensi Selalu Jujur, Disiplin, Bertanggung Jawab Dan Bersungguh-Sungguh Dalam Bekerja

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	3.1	3.1	3.1
Setuju	25	38.5	38.5	41.5
Sangat Setuju	38	58.5	58.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 2 responden atau sebanyak 3,1%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 25 responden atau sebanyak 38,5% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 38 responden atau sebanyak 58,5%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 58,5% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 3,1%.

Tabel 2. 15

Frekuensi Mampu Berinovasi Dengan Memanfaatkan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Bekerja Secara Efektif Serta Efisien

×2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	1	1.5	1.5	3.1
	Setuju	33	50.8	50.8	53.8
	Sangat Setuju	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab netral (N) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 33 responden atau sebanyak 50,8% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 30 responden atau sebanyak 46,2%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 50,8% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban tidak setuju dan netral dengan presentase 1,5%.

Tabel 2. 16

Frekuensi Berani Mengakui Kesalahan, Bersedia Menerima Konsekuensi Dan Melakukan Langkah-Langkah Perbaikan

×2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	49.2	49.2	49.2
	Sangat Setuju	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab setuju (S) berjumlah 32 responden atau sebanyak 49,2% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 33 responden atau sebanyak 50,8%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 50,8% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 49,2%.

Tabel 2. 17

Frekuensi Mampu Menolak Tindakan Korupsi Maupun Suap Dalam Bekerja

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	38.5	38.5	38.5
	Sangat Setuju	40	61.5	61.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab setuju (S) berjumlah 25 responden atau sebanyak 38,5% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 40 responden atau sebanyak 61,5%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 61,5% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 38,5%.

Tabel 2. 18

Frekuensi Mampu Memberikan Pelayanan Dengan Sikap Yang Baik, Penuh Keramahan Dan Keadilan

x2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	43.1	43.1	43.1
Sangat Setuju	37	56.9	56.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab setuju (S) berjumlah 28 responden atau sebanyak 43,1% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 37 responden atau sebanyak 56,9%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 56,9% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 43,1%.

Tabel 2. 19

Frekuensi Kantor Kemenag Surabaya Selalu Memberikan Reward Dan Punishment Kepada Seluruh Pegawai Untuk Meningkatkan Kepuasan Serta Semangat Dalam Bekerja

x2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
Netral	10	15.4	15.4	18.5
Setuju	36	55.4	55.4	73.8
Sangat Setuju	17	26.2	26.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 2 responden atau sebanyak 3,1%, untuk yang menjawab netral (N) berjumlah 10

responden atau sebanyak 15,4%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 36 responden atau sebanyak 55,4% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 17 responden atau sebanyak 26,2%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 55,4% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 3,1%.

Tabel 2. 20

Frekuensi Sangat Senang Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Kerjasama Tim

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4.6	4.6	4.6
	Setuju	30	46.2	46.2	50.8
	Sangat Setuju	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 3 responden atau sebanyak 4,6%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 30 responden atau sebanyak 46,2% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 32 responden atau sebanyak 49,2%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 49,2% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 4,6%.

Tabel 2. 21

Frekuensi Dengan Adanya Bimbingan Dan Arahan Menjadikan Segala Pekerjaan Semakin Terstruktur

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	44.6	44.6	44.6
Sangat Setuju	36	55.4	55.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab setuju (S) berjumlah 29 responden atau sebanyak 44,6% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 36 responden atau sebanyak 55,4%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 55,4% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 44,6%.

Tabel 2. 22

Frekuensi Mampu Berkomitmen Dengan Segala Tugas Yang Diberikan

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	1.5	1.5	1.5
Setuju	33	50.8	50.8	52.3
Sangat Setuju	31	47.7	47.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 33 responden atau sebanyak 50,8% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 31 responden atau sebanyak

47,7%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 50,8% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 1,5%.

3) Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja (Y)

Pada variabel kinerja terdapat 13 pernyataan-pernyataan yang telah diajukan, diberi skor penilaian dan diberi jawaban. Berikut hasil jawaban yang telah diolah menggunakan program aplikasi SPSS versi 16.0.

Tabel 2. 23

Frekuensi Mampu Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditargetkan Tanpa Menundanya

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	28	43.1	43.1	44.6
	Sangat Setuju	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 28 responden atau sebanyak 43,1% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 36 responden atau sebanyak 55,4%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 55,4% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 1,5%.

Tabel 2. 24

Frekuensi Selalu Mengkoreksi Ulang Pekerjaan Dengan Sangat Teliti Dan Rapi

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	44.6	44.6	44.6
Sangat Setuju	36	55.4	55.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab setuju (S) berjumlah 29 responden atau sebanyak 44,6% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 36 responden atau sebanyak 55,4%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 55,4% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 44,6%.

Tabel 2. 25

Frekuensi Bersedia Lembur Kerja Jika Pekerjaan Belum Diselesaikan Dengan Tuntas

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	4.6	4.6	4.6
Setuju	29	44.6	44.6	49.2
Sangat Setuju	33	50.8	50.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 3 responden atau sebanyak 4,6%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 29 responden atau sebanyak 44,6% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 33 responden atau sebanyak

50,8%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 50,8% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 4,6%.

Tabel 2. 26

Frekuensi Mampu Memenuhi Standar Kerja Yang Ditentukan Berdasarkan Jumlah Pekerjaan Yang Harus Diselesaikan

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	36	55.4	55.4	56.9
	Sangat Setuju	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 36 responden atau sebanyak 55,4% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 28 responden atau sebanyak 43,1%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 55,4% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 1,5%.

Tabel 2. 27

Frekuensi Selalu Datang Bekerja Dengan Tepat Waktu

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	3	4.6	4.6	6.2
	Setuju	34	52.3	52.3	58.5
	Sangat Setuju	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab netral (N) berjumlah 3 responden atau sebanyak 4,6%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 34 responden atau sebanyak 52,3% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 27 responden atau sebanyak 41,5%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 52,3% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 1,5%.

Tabel 2. 28

Frekuensi Memiliki Pengetahuan Maupun Skill Yang Cukup Dalam Pekerjaan

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	34	52.3	52.3	53.8
	Sangat Setuju	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 34 responden atau sebanyak 52,3% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 30 responden atau sebanyak 46,2%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 52,3% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 1,5%.

Tabel 2. 29
Frekuensi Kantor Kemenag Surabaya Menetapkan Target Kerja Dengan Penuh Perhitungan

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	6.2	6.2	6.2
	Setuju	30	46.2	46.2	52.3
	Sangat Setuju	31	47.7	47.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 4 responden atau sebanyak 6,2%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 30 responden atau sebanyak 46,2% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 31 responden atau sebanyak 47,7%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 47,7% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 6,2%.

Tabel 2. 30
Frekuensi Bertanggung Jawab Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	38.5	38.5	38.5
	Sangat Setuju	40	61.5	61.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab setuju (S) berjumlah 25 responden atau sebanyak 38,5% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 40

responden atau sebanyak 61,5%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 61,5% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 38,5%.

Tabel 2. 31

Frekuensi Selalu Mendahulukan Pekerjaan Yang Merupakan Prioritas Kerja

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1,5	1,5	1,5
	Setuju	26	40,0	40,0	41,5
	Sangat Setuju	38	58,5	58,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 26 responden atau sebanyak 40,0% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 38 responden atau sebanyak 58,5%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 58,5% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 1,5%.

Tabel 2. 32

Frekuensi Sesama Pegawai Lain Mampu Membuat Keputusan Dan Memberikan Bantuan Dalam Penyelesaian Pekerjaan

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	34	52.3	52.3	53.8
	Sangat Setuju	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 34 responden atau sebanyak 52,3% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 30 responden atau sebanyak 46,2%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 52,3% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 1,5%.

Tabel 2. 33

Frekuensi Mampu Memiliki Kreatifitas Yang Tinggi Dalam Bekerja

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	3	4.6	4.6	6.2
	Setuju	36	55.4	55.4	61.5
	Sangat Setuju	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab tidak

setuju (TS) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab netral (N) berjumlah 3 responden atau sebanyak 4,6%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 36 responden atau sebanyak 55,4% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 25 responden atau sebanyak 38,5%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban setuju dengan presentase 55,4% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 1,5%.

Tabel 2. 34

Frekuensi Selalu Berinisiatif Mencari Ide Terbaik Demi Mengembangkan Kantor Tempat Saya Bekerja Agar Semakin Maju

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	2	3.1	3.1	4.6
Setuju	30	46.2	46.2	50.8
Sangat Setuju	32	49.2	49.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab netral (N) berjumlah 2 responden atau sebanyak 3,1%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 30 responden atau sebanyak 46,2% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 32 responden atau sebanyak 49,2%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 49,2%

sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 1,5%.

Tabel 2. 35

Frekuensi Mampu Bekerja Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Publik Sesuai Dengan SOP (*Standart Operating Procedur*)

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	30	46.2	46.2	47.7
	Sangat Setuju	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden yang telah menjawab netral (N) berjumlah 1 responden atau sebanyak 1,5%, untuk yang menjawab setuju (S) berjumlah 30 responden atau sebanyak 46,2% dan yang telah menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 34 responden atau sebanyak 52,3%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling tinggi yaitu memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 52,3% sedangkan paling rendah yaitu memilih jawaban netral dengan presentase 1,5%.

B) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan yakni untuk menentukan data yang akan diteliti termasuk berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan ini menggunakan jenis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dimana hasil penentuan akhirnya dapat dilihat apabila nilai *asympt.sig. (2-tailed)* > 0,05 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi

normal, begitu pula sebaliknya. Berikut hasil uji normalitas :

Tabel 3. 1

Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorav-Smirnov Test*

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

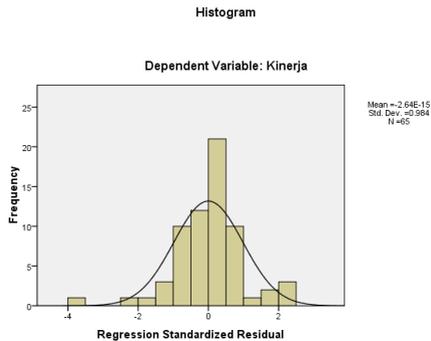
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24369751
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.877
Asymp. Sig. (2-tailed)		.426

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan hasil data pada tabel *one-sample kolmogorav-smirnov test* dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansinya yaitu $0,426 > 0,05$. Maka, variabel kecerdasan emosional, nilai budaya kerja dan kinerja dinyatakan berdistribusi normal.

Gambar 1. 8 Histogram Normal



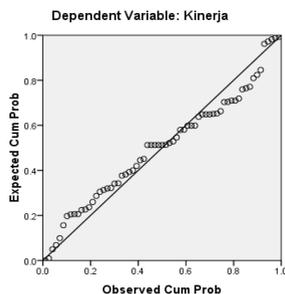
Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan hasil normalitas dapat dilihat melalui histogram diatas yang mana garis histogramnya mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, sehingga dapat dinyatakan data tersebut berdistribusi normal.

Gambar 1. 9

Grafik Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan hasil normalitas dapat dilihat melalui grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual terlihat semua titik – titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bisa memperhatikan pada bagian hasil nilai tolerance dan VIF yang telah diuji. Syarat pengambilan keputusannya yaitu apabila hasil nilai tolerance > 0,10 maka variabel tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas dan apabila hasil nilai VIF < 10 maka variabel tersebut juga tidak terjadi gejala multikolinearitas begitu juga sebaliknya. Berikut hasil uji multikolinearitas :

Tabel 3. 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.519	5.360			.843	.402		
Kecerdasan Emosional	.510	.121	.391	4.204	.000	.710	1.408	
Nilai Budaya Kerja	.562	.104	.504	5.416	.000	.710	1.408	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan variabel nilai budaya kerja pada nilai tolerance menghasilkan sebesar 0,710 > 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,408 < 10,00. Sehingga, variabel-variabel tersebut diasumsikan tidak memiliki gejala multikolinearitas.

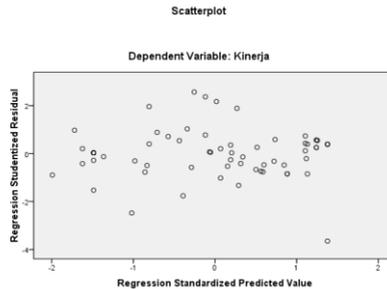
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu salah satu metode pengujian yang bertujuan untuk menilai tidak adanya kesamaan varian dari residual dalam penelitian. Di dalam uji heteroskedastisitas ini peneliti menggunakan 2 macam metode untuk memperkuat hasil penelitian yakni uji heteroskedastisitas dengan scatterplot dan gletser. Terdapat ketentuan pada uji heteroskedastisitas dengan scatterplot yakni apabila hasil scatterplot menunjukkan titik – titik data tersebut menyebar dan tidak mendekati titik nol serta titik – titik pada data tidak mengumpul diatas maupun dibawah hingga tidak membentuk pola, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang dianalisis tersebut. Sedangkan pada uji heteroskedastisitas dengan gletser dapat terdeteksi melalui cara regresi nilai absolut residual (AbsRes) dalam variabel bebas. Untuk pengambilan keputusan yaitu apabila probabilitas sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁵⁷ Berikut hasil uji heteroskedastisitas :

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁵⁷ Romie Priyastama, *The Book Of SPSS (Pengolahan & Analisis Data)* (Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia, 2020), 125.

Gambar 1. 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas Melalui Scatterplot



Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan hasil Scatterplot diatas telah menunjukkan bahwa titik – titik data tersebut menyebar dan tidak mendekati titik nol. Tidak hanya itu saja, titik – titik pada data juga tidak mengumpul diatas maupun dibawah serta tidak membentuk pola. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data yang dianalisis tersebut. Sehingga model regresi data yang dianalisis tentang pengaruh kecerdasan emosional dan nilai budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya menunjukkan baik.

Tabel 3. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Melalui Gletser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.901	3.599		.250	.803
	X1	.196	.081	.346	2.413	.019
	X2	-.141	.070	-.290	-2.021	.048

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui gletser diatas telah menunjukkan bahwa menghasilkan nilai signifikansi kecerdasan emosional (X1) sebesar $0,019 > 0,05$ dan nilai sig. nilai budaya kerja (X2) sebesar $0,048 > 0,05$. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sebab nilai sig. masing-masing lebih besar dari 0,05.

C) Uji Validitas

Uji validitas yaitu salah satu metode untuk mengetahui apakah pertanyaan maupun pernyataan dalam kuesioner valid atau tidak. Uji validitas ini dikatakan valid apabila hasil perhitungan Rhitung $>$ Rtabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien korelasi sederhana yang memiliki rumus $df = (N-2)$. Dalam melihat Rtabel yaitu dengan menghitung :
 $df = (N-2)$
 $df = (65-2)$
 $df = 63$ Maka, setelah mengetahui hasil df kita dapat menunjukkan nilai Rtabel melalui taraf signifikansi 0,05 (5%). Berikut hasil nilai Rtabel :

Tabel 4. 1
Nilai R Product Moment

NO	df = (N-2)	Taraf Signifikan 5%
1	59	0,252
2	60	0,250
3	61	0,248
4	62	0,246

5	63	0,244
---	----	-------

Berdasarkan hasil tabel diatas menyatakan bahwa nilai R_{tabel} dengan sig. 0,05 dan jumlah responden 63 memperoleh hasil sebesar 0,244. Selain itu, peneliti telah melakukan uji validitas menggunakan program aplikasi SPSS versi 16.0 dan mencantumkan hasil validitas ke dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 2

Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,775	0,244	Valid
X1.2	0,787	0,244	Valid
X1.3	0,705	0,244	Valid
X1.4	0,734	0,244	Valid
X1.5	0,705	0,244	Valid
X1.6	0,673	0,244	Valid
X1.7	0,670	0,244	Valid
X1.8	0,818	0,244	Valid
X1.9	0,793	0,244	Valid
X1.10	0,820	0,244	Valid

Berdasarkan analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa R_{tabel} memiliki nilai sebesar 0,244 dan dinyatakan jika semua instrument dari variabel kecerdasan emosional (X1) yang mencakup X1.1 hingga X1.10 menghasilkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$

sehingga semua instrument dalam penelitian ini adalah **valid** serta bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 4. 3
 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Nilai Budaya Kerja (X2)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,496	0,244	Valid
X2.2	0,738	0,244	Valid
X2.3	0,784	0,244	Valid
X2.4	0,733	0,244	Valid
X2.5	0,724	0,244	Valid
X2.6	0,758	0,244	Valid
X2.7	0,666	0,244	Valid
X2.8	0,697	0,244	Valid
X2.9	0,614	0,244	Valid
X2.10	0,799	0,244	Valid
X2.11	0,674	0,244	Valid
X2.12	0,720	0,244	Valid

Berdasarkan analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa Rtabel memiliki nilai sebesar 0,244 dan dinyatakan jika semua instrument dari variabel nilai budaya kerja (X2) yang mencakup X2.1 hingga X2.12 menghasilkan nilai Rhitung > Rtabel sehingga semua instrument dalam penelitian ini adalah **valid** serta bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 4. 4
 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,689	0,244	Valid

Y2	0,661	0,244	Valid
Y3	0,615	0,244	Valid
Y4	0,755	0,244	Valid
Y5	0,706	0,244	Valid
Y6	0,698	0,244	Valid
Y7	0,667	0,244	Valid
Y8	0,705	0,244	Valid
Y9	0,782	0,244	Valid
Y10	0,771	0,244	Valid
Y11	0,768	0,244	Valid
Y12	0,802	0,244	Valid
Y13	0,743	0,244	Valid

Berdasarkan analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa R_{tabel} memiliki nilai sebesar 0,244 dan dinyatakan jika semua instrument dari variabel kinerja (Y) yang mencakup Y1 hingga Y13 menghasilkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga semua instrument dalam penelitian ini adalah **valid** serta bisa dilanjutkan untuk penelitian.

D) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu istilah yang digunakan untuk menunjukkan data pada kuesioner yang digunakan

sudah reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas bisa dilihat melalui koefisien Cronbach Alpha. Selain itu, hasil data yang dapat dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha > 0,60 atau 0,80. Berikut hasil uji reliabilitasnya:

Tabel 4. 5

Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	10

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbachs alpha di variabel kecerdasan emosional dari 10 item pernyataan menghasilkan nilai sebesar 0,910 dengan jumlah 65 responden. Dengan demikian, dapat dinyatakan nilai cronbachs alpha > 0,60 sehingga semua instrument di variabel kecerdasan emosional (X1) dalam penelitian ini adalah **reliabel**.

Tabel 4. 6

Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel Nilai Budaya Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	12

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbachs alpha di variabel nilai budaya kerja dari 12 item pernyataan menghasilkan nilai sebesar 0,900 dengan jumlah 65

responden. Dengan demikian, dapat dinyatakan nilai cronbachs alpha $> 0,60$ sehingga semua instrument di variabel nilai budaya kerja (X2) dalam penelitian ini adalah **reliabel**.

Tabel 4. 7

Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.921	13

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Berdasarkan analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbachs alpha di variabel kinerja dari 13 item pernyataan menghasilkan nilai sebesar 0,921 dengan jumlah 65 responden. Dengan demikian, dapat dinyatakan nilai cronbachs alpha $> 0,60$ sehingga semua instrument di variabel kinerja (Y) dalam penelitian ini adalah **reliabel**.

C. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji secara parsial (Uji t) ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, hal ini dengan melihat melalui tingkat signifikan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan (sig) $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan (pengaruh yang kuat) terhadap variabel terikat. Selain itu, apabila dilihat melalui Thitung $>$ Ttabel maka dapat dinyatakan H0 ditolak dan H1 diterima serta sebaliknya. Untuk mengetahui hal tersebut, berikut hasil uji parsial melalui tabel coefficients SPSS versi 16.

Tabel 5. 1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.519	5.360		.843	.402		
Kecerdasan Emosional	.510	.121	.391	4.204	.000	.710	1.408
Nilai Budaya Kerja	.562	.104	.504	5.416	.000	.710	1.408

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Diketahui :

Pada variabel kecerdasan emosional (X1) nilai T hitung sebesar 4,204 > T tabel sebesar 1,998 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sedangkan pada variabel nilai budaya kerja (X2) nilai T hitung sebesar 5,416 > T tabel sebesar 1,998 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Rumus Ttabel :

a = 0,05. Jika $0,05 / 2 = 0,025$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel independen (Variabel X)

Ttabel = ($\alpha / 2$; n - k - 1 atau df residual)

Ttabel = (0,025 ; 65 - 2 - 1)

Ttabel = (0,025 ; 62)

Setelah menghitung rumus Ttabel, tahap berikutnya mencari nilai Ttabel pada distribusi nilai Ttabel statistik sebagai berikut :

Tabel 5. 2
Distribusi Nilai Ttabel

Pr \ df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, nilai Ttabel sebesar 1,998. Sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1) Variabel Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Pada tabel output SPSS coefficients di atas diketahui nilai signifikansi kecerdasan emosional (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan variabel kecerdasan emosional (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Selain itu, jika melihat hasil berdasarkan perbandingan nilai T hitung dengan T tabel yakni diketahui nilai T hitung $4,204 > T$ tabel

1,998 maka dinyatakan terdapat pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dengan kata lain H0 ditolak H1 diterima.

2) Variabel Nilai Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pada tabel output SPSS coefficients di atas diketahui nilai signifikansi nilai budaya kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan variabel nilai budaya kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Selain itu, jika melihat hasil berdasarkan perbandingan nilai T hitung dengan T tabel yakni diketahui nilai T hitung $5,416 > T$ tabel 1,998 maka dinyatakan terdapat pengaruh variabel nilai budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) dengan kata lain H0 ditolak H1 diterima.

b. Uji Regresi Linier Berganda Secara Simultan (Uji F)

Uji regresi linier berganda secara simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hal tersebut, berikut hasil uji regresi linier berganda melalui tabel Anova SPSS versi 16.

Tabel 5. 3
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1093.481	2	546.740	50.340	.000 ^a
	Residual	673.381	62	10.861		
	Total	1766.862	64			

a. Predictors: (Constant), Nilai Budaya Kerja, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan SPSS, v 16.0

Diketahui :

Pada variabel X1 dan X2 terhadap Y secara simultan memperoleh nilai F hitung sebesar 50,340 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Rumus F tabel :

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel independen (Variabel X)

F tabel = ($k ; n - k - 1$ atau df residual)

F tabel = (2 ; 65 - 2 - 1)

F tabel = (2 ; 62)

Setelah menghitung rumus F tabel, tahap berikutnya mencari nilai F tabel pada distribusi nilai Ttabel statistik sebagai berikut :

Tabel 5. 4
Distribusi Nilai F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, nilai F tabel sebesar 3,15. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pada tabel output SPSS anova diketahui

nilai F hitung kecerdasan emosional (X1) dan nilai budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 50,340 > F tabel sebesar 3,15 dinyatakan saling berpengaruh. dengan kata lain H0 ditolak H1 diterima.

Tabel 5. 5
R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.619	.607	3.296	1.306

a. Predictors: (Constant), Nilai Budaya Kerja, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

R-Square yaitu salah satu metode untuk menjelaskan seberapa besar nilai perubahan dari variabel variabel dependen terhadap variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi atau R- Square akan mampu menjelaskan jika semakin tinggi nilai koefisien determinasi, maka akan semakin baik kemampuan variabel independen kepada variabel dependennya.

Berdasarkan pada hasil tabel diatas telah menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,787 dan nilai R-Square sebesar 0,619 dengan termasuk kategori kuat. Sehingga, nilai tersebut bisa dinyatakan jika variabel kecerdasan emosional (X1) dan variabel nilai budaya kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 61,9%, untuk sisa nilainya sebesar 100% - 61,9% = 38,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 5. 6
Correlations Variabel X1 Dan X2 Terhadap Y

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.538 ^{**}	.662 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	65	65	65
X2	Pearson Correlation	.538 ^{**}	1	.714 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	65	65	65
Y	Pearson Correlation	.662 ^{**}	.714 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	65	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *correlations* dari variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap variabel kinerja (Y) yakni sebesar 0,662. Sedangkan nilai *correlations* dari variabel nilai budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) yakni sebesar 0,714. Selain itu, nilai p value (sig) dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $0,000 < 0,05$.

Tabel 5. 7
Makna Nilai Korelasi Produk Moment

Nilai	Makna
0,00 – 0,19	Sangat Rendah / Sangat Lemah
0,20 – 0,39	Rendah / Lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi / Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi / Sangat Kuat

Berdasarkan tabel *correlations* 5.4 menunjukkan bahwa nilai *correlations* dari variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap variabel kinerja (Y) yakni sebesar 0,662. Hal tersebut memiliki arti bahwa nilai korelasi variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dinyatakan saling berhubungan dengan nilai korelasi yang tinggi / kuat sesuai pada hasil tabel makna nilai produk moment 5.5. Sedangkan nilai *correlations* dari variabel nilai budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) yakni sebesar 0,714. Hal tersebut memiliki arti bahwa nilai korelasi variabel nilai budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) dinyatakan saling berhubungan dengan nilai korelasi yang tinggi / kuat sesuai pada hasil tabel makna nilai produk moment 5.5.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

A) Nilai Pengaruh Pada Variabel Kecerdasan Emosional (X1) Dan Variabel Nilai Budaya Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Secara Parsial

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 5.1 output SPSS coefficients diketahui nilai signifikansi kecerdasan emosional (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung sebesar $4,204 > T$ tabel sebesar 1,998 maka dinyatakan terdapat pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga, dasar pengambilan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H0 : Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

H1 : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Adapun pada tabel *correlations* 5.4 menunjukkan bahwa nilai *correlations* dari variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap variabel kinerja (Y) yakni sebesar 0,662. Hal tersebut memiliki arti bahwa nilai korelasi variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dinyatakan saling berhubungan dengan nilai korelasi yang tinggi / kuat sesuai pada hasil tabel makna nilai produk moment 5.5.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan menggunakan perasaan untuk mendorong masing-masing karyawan atau pegawai dalam merespon atas rangsangan yang timbul dari dalam dirinya secara efektif dan rasional. Pada hakikatnya hal paling terpenting yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusia dimana salah satu aset yang digunakan sebagai penggerak dinamika perusahaan. Setiap orang memiliki keinginan untuk sukses dalam pekerjaannya, namun apabila kesuksesan dalam bekerja tidak di dukung dengan adanya kemampuan mengelola emosi maka akan sulit menunjukkan baik tidaknya cara berinteraksi kepada orang lain, akan berdampak tidak baik bagi kinerjanya, akan lebih mudah marah, stress, hati nuraninya akan kehilangan komitmen penuh untuk keberhasilan pekerjaannya hingga memori kerja otak menjadi tidak rasional. Untuk itu, dalam dunia pekerjaan meningkatnya kinerja seseorang akibat adanya keseimbangan antara kemampuan intelektual dan kemampuan mengelola emosi diri sehingga seseorang akan mudah meraih kesuksesan

serta akan menciptakan citra positif dalam perusahaan manapun.⁵⁸

Dengan demikian, hasil analisis data melalui analisis SPSS versi 16.0 bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 66,2%. Sementara untuk persentase sisa kontribusinya sebesar 33,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional mampu berpengaruh tinggi / kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya.

2. Pengaruh Nilai Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 5.1 output SPSS coefficients diketahui nilai signifikansi nilai budaya kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung sebesar $5,416 > T$ tabel sebesar 1,998 maka dinyatakan terdapat pengaruh variabel nilai budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga, dasar pengambilan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H0 : Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

H1 : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Adapun pada tabel *correlations* 5.4 dari variabel nilai budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) yakni sebesar 0,714. Hal tersebut memiliki arti bahwa nilai korelasi variabel nilai budaya kerja (X2)

⁵⁸Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja," Jurnal Administrasi Bisnis 36, 1 (Juli 2016): 212.

terhadap variabel kinerja (Y) dinyatakan saling berhubungan dengan nilai korelasi yang tinggi / kuat sesuai pada hasil tabel makna nilai produk moment 5.5.

Dalam menjalankan pekerjaan seperti memberikan pelayanan masyarakat, seorang pegawai akan dinilai oleh pimpinan berdasarkan kualitas kerjanya. Sebab jika pegawai memiliki kinerja yang berkualitas tinggi maka bisa mempengaruhi meningkatnya pencapaian target perusahaan. Untuk itu, pegawai harus bisa mengelola agar kinerja yang dimiliki menjadi berkualitas hanya dengan melakukan kewajibannya melalui nilai budaya kerja. Nilai budaya kerja adalah salah satu konsep atau strategi utama yang berisikan pedoman peraturan untuk mengukur kesesuaian visi dan misi perusahaan. I Gede Sudha Cahyana dan I. Ketut Jati menyimpulkan bahwa dengan adanya nilai budaya kerja menjadikan pegawai semakin mandiri, profesional, disiplin, inovatif, kreatif, jujur dan bertanggung jawab akan segala pekerjaannya.⁵⁹

Dengan demikian, hasil analisis data melalui analisis SPSS versi 16.0 bahwa variabel nilai budaya kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 71,4%. Sementara untuk persentase sisa kontribusinya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat diambil

⁵⁹ I. Gede Sudha Cahyana dan I. Ketut Jati, “*Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,*” E-Jurnal Akuntansi 18, no. 2 (15 Februari 2017): 1314–42.

kesimpulan bahwa nilai budaya kerja mampu berpengaruh tinggi / kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya.

B) Nilai Pengaruh Pada Variabel Kecerdasan Emosional (X1) Dan Variabel Nilai Budaya Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Secara Simultan

Berdasarkan tabel 5.4 output SPSS R-Square diketahui nilai R sebesar 0,787 dan nilai R-Square sebesar 0,619 dengan termasuk kategori kuat. Sehingga, nilai tersebut bisa dinyatakan jika variabel kecerdasan emosional (X1) dan variabel nilai budaya kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 61,9%, untuk sisa nilainya sebesar $100\% - 61,9\% = 38,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya. Salah satu kontribusi terbaik untuk menciptakan kesuksesan perusahaan yaitu dengan mengelola emosional secara tepat dan selalu mentaati aturan-aturan nilai budaya kerja. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk merasakan, mengekspresikan, memahami emosional diri sendiri maupun emosional orang lain, dan mengelola emosi. Maria mengutip pendapat dalam Djafri menyatakan bahwa kecerdasan emosional yaitu salah satu kecerdasan yang sangat penting dan diperlukan oleh setiap orang yang ingin mencapai kesuksesan di dalam dunia bisnis maupun dunia pekerjaan. Selain itu, kecerdasan emosional mampu memberikan manfaat dalam proses sosialisasi dan pengambilan keputusan dengan tepat seperti kemampuan menyelesaikan konflik, menjembatani kesenjangan, strategi penyelesaian dengan kerja sama,

adanya hubungan saling mempercayai, kemampuan berinovasi hingga kemampuan dalam bersikap tegas.⁶⁰

Budaya kerja adalah pola, norma, keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dapat memengaruhi tindakan atau perilaku anggota sehingga berdampak pada kinerja. Budaya kerja biasanya diwujudkan melalui berbagai proses dengan berisikan aturan yang harus dipatuhi oleh semua pegawainya tanpa mengenal status jabatan. Segala aturan yang dibuat telah disesuaikan dengan kebutuhan, kebiasaan, dan karakteristik budaya kerja yang ada. Perusahaan maupun organisasi harus mendukung pegawainya untuk menerapkan nilai budaya kerja agar bisa memicu rasa tanggung jawab, ketekunan, semangat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Peranan nilai budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebab setiap kegiatan perusahaan maupun organisasi harus bisa mengukur pencapaian visi misi sesuai target perusahaan. Jika nilai budaya kerja semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Begitu pun kecerdasan emosional juga saling terkait dengan kinerja, apabila kecerdasan emosional dikelola dengan tepat maka pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini, menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat dipandang baik apabila memiliki dua pondasi utama yaitu pondasi dalam pola pikir melalui kecerdasan emosional dan pondasi dalam aturan nilai budaya kerja. Keduanya harus bisa seimbang satu sama lain sebab keduanya adalah kunci meraih kesuksesan secara

⁶⁰ Maria, "*Perilaku dan Budaya Organisasi - Google Books*", 1 ed. (Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi, 2022), 31.

rasional. Dengan demikian, pada tabel anova 5.3 bahwa nilai F tabel sebesar 3,15 dan nilai F hitung sebesar 50,340. Maka apabila variabel kecerdasan emosional (X1) dan variabel nilai budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar $50,340 > F$ tabel sebesar 3,15 dinyatakan saling berpengaruh.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1) Nilai Pengaruh Pada Variabel Kecerdasan Emosional (X1) Dan Variabel Nilai Budaya Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Secara Parsial

a) Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 5.1 output SPSS coefficients diketahui nilai signifikansi kecerdasan emosional (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung sebesar $4,204 > T$ tabel sebesar 1,998 maka dinyatakan terdapat pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga, dasar pengambilan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H0 : Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

H1 : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Adapun pada tabel *correlations* 5.4 menunjukkan bahwa nilai *correlations* dari variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap variabel kinerja (Y) yakni sebesar 0,662. Hal tersebut memiliki arti bahwa nilai korelasi variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dinyatakan saling berhubungan dengan nilai korelasi yang tinggi / kuat sesuai pada hasil tabel makna nilai produk moment 5.5. Dengan demikian, hasil analisis data melalui analisis SPSS versi 16.0 bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 66,2%. Sementara untuk persentase sisa kontribusinya sebesar 33,8 % dipengaruhi oleh

variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional mampu berpengaruh tinggi / kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya.

b) Pengaruh Nilai Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 5.1 output SPSS coefficients diketahui nilai signifikansi nilai budaya kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung sebesar $5,416 > T$ tabel sebesar $1,998$ maka dinyatakan terdapat pengaruh variabel nilai budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga, dasar pengambilan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H0 : Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

H1 : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Adapun pada tabel *correlations* 5.4 dari variabel nilai budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) yakni sebesar $0,714$. Hal tersebut memiliki arti bahwa nilai korelasi variabel nilai budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) dinyatakan saling berhubungan dengan nilai korelasi yang tinggi / kuat sesuai pada hasil tabel makna nilai produk moment 5.5. Dengan demikian, hasil analisis data melalui analisis SPSS versi 16.0 bahwa variabel nilai budaya kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar $71,4\%$. Sementara untuk persentase sisa kontribusinya sebesar $28,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai budaya kerja mampu berpengaruh tinggi / kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya.

2) Nilai Pengaruh Pada Variabel Kecerdasan Emosional (X1) Dan Variabel Nilai Budaya Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Secara Simultan

Berdasarkan tabel 5.4 output SPSS R-Square diketahui nilai R sebesar 0,787 dan nilai R-Square sebesar 0,619 dengan termasuk kategori kuat. Sehingga, nilai tersebut bisa dinyatakan jika variabel kecerdasan emosional (X1) dan variabel nilai budaya kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 61,9%, untuk sisa nilainya sebesar $100\% - 61,9\% = 38,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dengan demikian, pada tabel anova 5.3 bahwa nilai F tabel sebesar 3,15 dan nilai F hitung sebesar 50,340. Maka apabila variabel kecerdasan emosional (X1) dan variabel nilai budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar $50,340 > F$ tabel sebesar 3,15 dinyatakan saling berpengaruh.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yakni diantaranya :

1. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti perlu menambahkan variabel yang baru pada penelitiannya.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk bisa mencari lokasi yang akan dijadikan sebagai objek penelitian dengan populasi jumlah banyak. Hal ini dikarenakan supaya bisa mempermudah peneliti dalam proses pengolahan data.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan mampu mencantumkan pembahasan yang lebih kompleks agar lebih memperoleh informasi yang beragam. Hal ini

dikarenakan, peneliti hanya berfokus pada pengaruh antar variabelnya.

C. Keterbatasan Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti merasa masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Selama melakukan penelitian, peneliti mengalami keterbatasan dalam pengambilan data yang membutuhkan waktu lama dan data yang diperoleh hanya sebagian dari jumlah populasi. Hal ini terjadi, dikarenakan tidak semua responden memiliki waktu luang yang sama di dalam lokasi penelitian. Oleh karena itu, peneliti memerlukan waktu sedikit kesabaran untuk meminta izin, memberikan lembar kuesioner hingga menunggu jawaban dari masing-masing pihak responden serta peneliti juga memutuskan untuk mengambil 65 responden saja sebagai sampel penelitian ini.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Ardansyah, Elly Romy dan Muhammad. Teori Dan Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. Medan: UMSU Press, 2022.
- Ardyansyah, Farid, Elfira Destiyanti, dan I Gede Suhartawan, dkk. Perencanaan Dan Pengembangan SDM Perusahaan. Bandung, Jawa Barat: CV.Media Sains Indonesia, 2022.
- “Arti kata kinerja - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online.” Diakses 2 Desember 2022. <https://kbbi.web.id/kinerja>.
- “Arti Kecerdasan Emosional di Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).” Diakses 10 November 2022. <https://kbbi.lektur.id/kecerdasan-emosional>.
- Astuti, Indah Yuni. Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. 1 ed. Pekalongan, Jawa Tengah: Penerbit NEM, 2021.
- Atijah Atijah dan Syaiful Bahri. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.” *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 5, no. 1 (7 April 2021): 31–45. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v5i1.1673>.
- Bakar, Azwar Abu. Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012). Jakarta: JDIH Menpan, 2012. <https://jdih.menpan.go.id>.
- Bija, Andarias Pong. Employee Engagement. 1 ed. Klaten, Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha, 2021.
- Cahyana, I. Gede Sudha dan I. Ketut Jati. “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *E-Jurnal Akuntansi* 18, no. 2 (15 Februari 2017): 1314–42.

- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas,Uji Reliabilitas,Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda,Uji t,Uji F,R2)*. Jakarta: Guepedia, t.t.
- Duli, Nikolaus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi Dan Analisis Data Dengan SPSS)*. 1 ed. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2019. www.penerbitdeepublish.com.
- Efrinawati, Yusup,dkk. “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau.” *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* Vol. 7, No. 3 (Maret 2022): 2682.
- Gissela Nadia Arsita dan Fajrianthi. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Adaptabilitas Karyawan Frontline Yang Bekerja Di BPR Surabaya Repository.” *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 6 (2017): 1–20.
- Goleman, Daniel. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Hidayat, Aziz Alimul. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas*. 1 ed. Surabaya: Health Books Publishing, 2021.
- Hidayat, Nuraida. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2 ed. Vol. IV. Bandung, Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia, 2022. www.medsan.co.id.
- Ibid, hal.8
- Illiyin, Fatati Al. “Pengaruh Antara Kesadaran Diri Pegawai Dan Keterampilan Interpersonal Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys.” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 27 Juli 2018.
- Ismail, Rahmansyah. “Pengaruh Implementasi Budaya Kerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan

- Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Poso.”
 Jurnal Ekomen 20.No.1 (Januari 2020): 30.
- Junaidi, Muhammad Azwar, dan Nurmaysaroh Lubis.
 “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja
 Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak.” *Transekonomika:
 Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 1, no. 1 (12 April
 2021): 64–71. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i1.15>.
- Khairiah, Khairiah. “Pengaruh Implementasi Budaya Kerja
 (Catatan Laporan Capaian Kinerja Harian) Terhadap
 Peningkatan Kinerja Pegawai Pada IAIN Bengkulu.”
Nuansa : Jurnal Studi Islam Dan Kemasyarakatan 9, no.
 1 (10 Juni 2016). <https://doi.org/10.29300/nuansa.v9i1.375>.
- Madiistriyatno, Harries. *Dinamika Dan Keberadaban
 Organisasi*. 1 ed. Tangerang: Indigo Media, 2022.
www.pustakaindigo.com.
- Maria. *Perilaku dan Budaya Organisasi* - Google Books. 1 ed.
 Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi, 2022.
https://www.google.co.id/books/edition/Perilaku_dan_Budaya_Organisasi/JNaXEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=perilaku+dan+budaya+organisasi&pg=PA20&printsec=frontcover.
- Martin, Anthony Dio. *Startegi Jitu Mengelola Emosi Smart
 Emotion Vol 2 + CD*. 1 ed. Vol. 2. Jakarta: PT.
 Gramedia Pustaka Utama, t.t.
- Ni Luh Putu Ani Cahyani. “Pengaruh Kecerdasan Emosional,
 Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil
 Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi
 Sulawesi Utara.” *Politico: Jurnal Ilmu Politik* 6, no. 1
 (2017): 160800.
- Novrita, Putri. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
 Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan

- (Basarnas) Pekanbaru.” Universitas Islam Riau Pekanbaru, November 2021.
- Nurfitriani. Manajemen Kinerja Karyawan. 1 ed. Makassar: Cendekia, 2022.
- Priyastama, Romie. The Book Of SPSS (Pengolahan & Analisis Data). Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia, 2020.
- Purnomo, Albert Kurniawan. Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS. Surabaya: CV. Jakad Media, 2019.
- Putera, Odsisa. “Implementasi Budaya Kerja Kementerian Agama (Budaya Profesional Dalam Bekerja Menurut Al-Quran).” Al-Kahfi: Jurnal Pendidikan Agama Islam IV,no.2 (Juli 2019): 105.
- Raydondo, Kevin. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Mahasiswa Akuntansi Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Di Perguruan Tinggi Sekota Bandar Lampung,” 14. Bandar Lampung: Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung, 2016.
- Ridhawati, Atifah. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (PERSERO) Cabang Sidrap,” 31. UIN Alauddin Makassar: Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2016.
- Rosdaranita, Alifah Diana. “Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta.” UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Mei 2017.
- Saifuddin, Lukman Hakim. “Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama RI.” Kemenag RI, Desember 2014. www.kemenag.go.id.

- Setyaningrum, Rani, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja." *Jurnal Administrasi Bisnis* 36, 1 (Juli 2016): 212.
- Shihab, M. Quraisy. *Tafsir Al Misbah. Jilid 2*. Jakarta: Lentera Hati, 2022.
- . *Tafsir Al Misbah. Jilid 2*. Jakarta: Lentera Hati, 2022.
- . *Tafsir Al Misbah. Jilid 2*. Jakarta: Lentera Hati, 2022.
- . *Tafsir Al Misbah. Jilid 12*. Jakarta: Lentera Hati, 2022.
- Siregar, Syofian. *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. 1 ed. Jakarta: Kencana, Prenada Media Group, 2017.
- Sudarmanto, Eko, Ardhariksa Zukhruf Kurniullah, dan Erika Revida, dkk. *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2 ed. Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2016.
- . *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 10 ed. Bandung: Alfabeta, 2010.
- . *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suhartini, Eka. *Buku Daras Islamic Human Resource Management*. Makassar: Alauddin University Press, 2016.
- Suwanto. *Budaya Kerja Guru*. 1 ed. Lampung: CV. Gre Publishing, 2019.
- Tarmizi, Ahmad dan Julianto Hutasuhut. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap

- Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.” *Jurnal Bisnis Mahasiswa, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah Medan, Indonesia, 18 November 2021, 26.*
- Thahadi, Miswan. *Smart Learning Skill 4.0*. 1 ed. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2021.
- Ulfah, Almira Keumala, Ramadhan Razali, dan Habibur Rahman, dkk. *Ragam Analisis Data Penelitian*. 1 ed. Pamekasan: IAIN Madura Press, 2022.
- Untari, Ni Made Rani, I Wayan Sujana, dan Ni Nyoman Ari Novarini. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.” *Jurnal Emas 2, No.3 (Maret 2021): 5.*
- Wahyudi, Setyo Tri. *Statistika Ekonomi Konsep, Teori, Dan Penerapan*. 1 ed. Malang: UB Press, 2017. <http://www.ubpress.ub.ac.id>.
- Widodo, Djoko Setyo. *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN), 2020.
- Wuwung, dkk, Olivia Cherly. *Strategi Pembelajaran & Kecerdasan Emosional*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Yusrizal, dan Rahmati. *Pengembangan Instrumen Afektif Dan Kuesioner*. 1 ed. Lamgugob Banda Aceh: Pale Media Prima, 2022.
- Zaharuddin. *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: Nasya Expanding Management, 2021.